Arndt Röder-Sorge

EINHEITLICHKEIT VERSUS VERSCHIEDENARTIGKEIT INDUSTRIELLER DEMOKRATIE IM ZWISCHENGESELLSCHAFTLICHEN VERGLEICH

1975

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547202_0012

Einheitlichkeit versus Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie im zwischengesellschaftlichen Vergleich

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Sozialwissenschaft durch den Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

der

Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster

vorgelegt von

Arndt Röder-Sorge

aus Düsseldorf

1975

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Erster Berichterstatter: Prof. Heinz Hartmann Ph.D.

Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Claus Mühlfeld

Dekan: Prof. Dr. Ernst Helmstädter

Tage der mündlichen Prüfung: 27.-28. Mai 1975

Gliederung

		Seite
1.	Problemstellungen und Gegenstandsbereiche	3
2.	Begrifflicher Rahmen und empirische Basis	8
2.1	Begrifflicher Rahmen	8
2.2	Zugrundeliegende Umfragen	18
2.3	Instrumente der Institutionenanalyse	21
3.	Formen industrieller Demokratie	24
3.1	Betriebsräte nach Gesetz und ähnliche Organe	26
3.2	Betriebsräte nach Vertrag und gewerkschaftliche Organe	29
3.3	Mitbestimmung bei Gesellschaftsorganen	37
4.	Ursachen für die Einrichtung von Institutionen industrieller Demokratie	41
4.1	Manufakturisierung, Industrialisierung und Organisierung	41
4.2	Arbeitsorientierung und Struktur der Beziehungen im Unternehmen	48
4.3	Politische Umstände und Entwicklungssprünge	61
5.	Ursachen der Wirksamkeit industrieller Demokratie	67
5.1	Wirksamkeit aus individualistischer und kontextualistischer Perspektive	67
5.2	Kontakte zum Betriebsrat	73
5.3	Bewertung von Betriebsrat und Mitbestimmung	78
5.4	Kontextuelle Chancen und Grenzen	86
6.	Rangposition, Qualifikation und Art der Beziehungen zur Leitung im Verhältnis zu industrieller Demokratie	95
6.1	Bewertungen spezieller Institutionen und allgemeiner Grundsätze	95
6.2	Leitende Angestellte als Sonderfall	104
6.3	Institutionelle Verschiedenheiten	109

		Seite
7.	Wertgeladenheit und Rationalität	113
7.1	Funktionale Äquivalenz von Mitbestimmung und Kontrolle	114
7.2	Arten der Rationalität	123
7.3	Transformation von Interessen	134
8.	Bestimmungsgründe und Wege verschiedenartiger Entfaltung	141
8.1	Ansätze des internationalen Vergleichs	141
8.2	Frühe Determinanten einer Transformation zu Mitbestimmung oder Kontrolle	154
8.3	Zurückstauung industrieller Demokratie und ihre Konsequenzen	162
8.4	Konvergenzen und Divergenzen in der Entwicklung	177
8.5	Manifeste und latente Funktionen	188
9.	Aktuelle Kontraste und Optionen	194
9.1	Harmonisierung industrieller Demokratie in den Europäischen Gemeinschaften	195
9.2	Bedingungen verschiedenartiger Abgrenzung von Angestelltengruppen	202
9.3	Tendenzen sozialen Wandels in einzelnen Ländern	206
9.4	Sozialforschung über industrielle Demokratie in verschiedenartigen Ländern	215
10.	Zukunftsperspektiven industrieller Demokratie	222
	Literaturverzeichnis	244

1. Problemstellungen und Gegenstandsbereiche

Mitbestimmung ist in Deutschland fast schon zu einer kulturellen Selbstverständlichkeit geworden. Es gibt keine bedeutende Partei, die sie nicht anstrebte, sie wird von Kirchen, Gewerkschaften, studentischen Vereinigungen, Bürgerinitiativen und vielen anderen Gruppen propagiert. Das Schlagwort und die Zielvorstellung der Mitbestimmung ist in der Wirtschaft entstanden; sie stellt eine begriffliche Weiterentwicklung oder, wie manche sagen würden, die Rückentwicklung des Schlagwortes "Wirtschaftsdemokratie" dar, kennzeichnet also zunächst die Einflußnahme von Arbeitnehmern auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und auf die Führung wirtschaftlicher Organisationen überhaupt.[1)]

Wenn Mitbestimmung zu einem Strukturprinzip und zu einer allgemein akzeptierten Leitvorstellung der Gesellschaft geworden ist, kann es erstaunen, daß sich die Soziologie relativ wenig mit ihr beschäftigt hat. Es gibt zwar eine ganze Reihe von Mitbestimmungsstudien, die aber nur einen sehr beschränkten Bezug zur soziologischen Theorie aufweisen. Andererseits gibt es eine große Anzahl von Abhandlungen, die sich aus normativer Sicht mit der Mitbestimmung beschäftigen, ihre Geschichte darstellen, Möglichkeiten der Einführung auf allen denkbaren Gebieten erforschen, Strategien entwickeln, Institutionen der Mitbestimmung beschreiben und untersuchen.

In den soziologischen "Theorien mittlerer Reichweite" taucht die Mitbestimmung jedoch mehr am Rande auf, quasi als Zugeständnis der modernen Organisation an sozialethische Prinzipien aus humanitären Erwägungen, die gewissermaßen ein gebrochenes Verhältnis zu den nüchternen Erfahrungssätzen einer nomologischen Wissenschaft haben. Von hierher besehen besteht eine Herausforderung darin, das Aufkommen der Mitbestimmung mit den Mitteln der Organisations- sowie der Industrie- und Betriebssoziologie zu erklären und zu untersuchen, welche Funktionen sie besitzt.

---

1) Vgl. Naphtali (1968); sonstige Literatur wird im weiteren Verlauf dieses ersten Kapitels nicht mehr angeführt, sondern an geeigneter Stelle in den folgenden Kapiteln.

Damit sollen normative Erwägungen nicht diskreditiert werden. Wenn Mitbestimmung eine Forderung im Sinne der Menschenwürde des modernen Arbeitnehmers ist, so besagt dies aber noch nichts darüber, aufgrund welcher sozialer Tatbestände Mitbestimmung zur Aufrechterhaltung der Menschenwürde notwendig ist. Es stellt sich also das Problem, die Umstände zu bestimmen, unter denen die Forderung nach Mitbestimmung aufkommt und zur Bildung von Institutionen führt. Hierauf soll im 3. Kapitel eingegangen werden. Dabei wird nur die Mitbestimmung in Unternehmen behandelt, um den Rahmen der Untersuchung nicht zu weit zu spannen.

Nun könnte Mitbestimmung als spezifisch deutsches Prinzip hingestellt werden, das sozusagen erst des Exports in andere Länder bedarf; die Kenntnis über entsprechende Einrichtungen in anderen Ländern ist in Deutschland gewöhnlich ziemlich gering. Um klären zu können, was an der Mitbestimmung spezifisch deutsch ist, wurde sie als Oberbegriff für diese Untersuchung verworfen und durch den Begriff der industriellen Demokratie ersetzt. Es zeigt sich nämlich, daß in anderen Ländern durchaus Mitbestimmungs- oder mitbestimmungsähnliche Institutionen bestehen. Diese werden als Formen industrieller Demokratie in Kapitel 3 dargestellt. Damit wird es nun notwendig, die Grenzen des Forschungsfeldes geographisch zu benennen: eine räumliche Beschränkung ist schon aus rein pragmatischen Gründen angebracht und soll hier so vorgenommen werden, daß nur Nord-, West- und Mitteleuropa diesseits des Eisernen Vorhangs sowie Italien betrachtet werden. Eine begriffliche Systematik unter dem Oberbegriff der industriellen Demokratie sowie Angaben über die empirische Basis der vorliegenden Untersuchung werden im folgenden 2. Kapitel geliefert.

Nach der Erklärung des Aufkommens und der Spezifizierung von Funktionen industrieller Demokratie ist es unumgänglich, die Voraussetzungen ihrer Wirksamkeit, und speziell der Wirksamkeit auf bestimmte Gruppen von Beschäftigten im Unternehmen hin zu untersuchen (Kapitel 5 und 6). Es können sicher nicht alle Wirksamkeitsvoraussetzungen diskutiert werden, da die Datenbasis zu beschränkt ist. Ein übergreifendes Problem ist aber in diesem Zusammenhang, welche Bedeutung die Partizipation von Einzelnen hat. Hier wird eine

Kontroverse der allgemeinen soziologischen Theorie berührt, die gewöhnlich unter dem Schlagwort "Reduktionismus-Problem" behandelt wird; dieser Gegensatz kommt in klassischer Form in den kontrastierenden Positionen von Emile Durkheim und Gabriel Tarde zum Ausdruck. Im Rahmen dieser allgemeinen Diskussion wird also zu klären sein, welche Bedeutung individuelle vs. Kollektivmerkmale für die Wirksamkeit industrieller Demokratie haben, und wie sich im Lichte dieser Kontroverse die Attraktivität industrieller Demokratie für unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten darstellt. Es ist also zu zeigen, welche Gruppen von Beschäftigten auf welche Weise von industrieller Demokratie "betroffen" sind in dem Sinne, daß ihr Interesse sich auf sie richtet und ihre Interessen durch Institutionen industrieller Demokratie vertreten werden.

Bisher ist nun eine Problematik ohne Berücksichtigung institutioneller Verschiedenheiten angegangen worden; auch wurde versucht, Funktionen industrieller Demokratie als über Länder hinweg gleich darzustellen. Bis zu einem gewissen Grade ist dies durchaus möglich, eine deutliche Grenze des Vorgehens in dieser Richtung wird aber dadurch markiert, daß nicht nur Arbeitgeber und Gewerkschaften, sondern auch Gewerkschaften oder Arbeitgeber unter sich je nach dem Lande sehr verschiedene Vorstellungen über Ziele und Wege industrieller Demokratie haben. Entsprechend sind auch die institutionellen Gegebenheiten in Europa sehr verschieden.

Daher kann die Vorstellung entstehen, industrielle Demokratie sei im Grunde keine einheitliche Leitvorstellung, sondern ein nach Interessenstandpunkten und nationalen Gegebenheiten verschiedener Wert. Damit wird in Zweifel gestellt, ob es überhaupt eine übernationale und über Interessenstandpunkte hinweggehende Rationalität industrieller Demokratie gibt. Ein weiteres zu klärendes Problem ist also, welche Bedeutung Werte für die Entwicklung und Praktizierung industrieller Demokratie haben, ob ihr Vorhandensein bestimmend für Entwicklungen ist oder ob sie lediglich ideologische Interpretationen im Nachhinein oder nicht erklärbare kulturelle Restbestände sind, die alsbald vor den Anforderungen der allen Ländern gemeinsamen "Industriegesellschaft" zurückweichen werden.

Im allgemeineren Rahmen der soziologischen Theorien gibt es sehr verschiedene Weisen des Umgangs mit Werten, kulturellen Verschiedenheiten und Entwicklungsgängen, die hier zu erörtern sind; damit wird die systematische Erklärung verschiedenartiger Entwicklungen vorbereitet und eingeleitet (Kapitel 7 und 8). Das Ziel ist zunächst die Konstruktion eines historischen Ablaufmodells, das zwar zur Erklärung der Entstehung verschiedenartiger Institutionen und Interessen gedacht ist, aber in möglichst geringem Grade von der Annahme einer einheitlichen Rationalität industrieller Demokratie abweichen soll.

Dies mag zunächst als wissenschaftstheoretisch problematische Annahme aufgefaßt werden, weil spätere Ergebnisse präjudiziert werden können. Die Ausweitung des Rationalitätshorizontes möglichst weit über Ländergrenzen hinweg ist aber wissenschaftstheoretisch geboten, um eine systematische Erklärung verschiedener historischer Entwicklungen erst zu ermöglichen; von hier aus werden dann die Ursachen von Beschränkungen des Rationalitätshorizontes in einem Lande deutlich und scheinbar irrational divergierende Entwicklungen im Sinne der Soziologie von Max Weber rational "verstehbar".

Mit der Darstellung von Bestimmungsgründen verschiedenartiger Entwicklungen soll dann erklärt werden, weshalb sich divergierende Interessen selbst auf Seiten derselben "Partei", also zum Beispiel der Gewerkschaften, mit industrieller Demokratie verknüpfen, weshalb und auf welchen Wegen voneinander verschiedene Institutionen zustandekommen, und inwieweit unterschiedliche Institutionen auch unterschiedliche Funktionen wahrnehmen.

Während Problemstellungen dieser Arbeit bisher mehr akademischer Natur waren, soll nicht versäumt werden, Implikationen für die Praxis zu zeigen. Den Anstoß zu dieser Arbeit bildeten die gesetzgeberischen Absichten zur Vereinheitlichung von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen auf Seiten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, also ein praktisches Problem. Praktische Probleme, für welche Aufschlüsse zu erwarten sind, stellen zur Zeit die vielfältigen Ansätze zur Weiterentwicklung industrieller Demokratie in einer Reihe europäischer Staaten und auf der Ebene der Europäischen

Gemeinschaften dar. Es wäre unangemessen, von Handlungszwängen oder unabdingbaren Notwendigkeiten auszugehen, die hier zu untermauern wären; möglich und fruchtbar erscheint jedoch die Darstellung zur Verfügung stehender begrenzter Wahlmöglichkeiten und deren Funktionen (Kapitel 9).

Soweit sich unaufhebbare gesamtgesellschaftliche Trends abzeichnen, mag es auch legitim sein, den gewagten Schritt zur Betrachtung industrieller Demokratie in Verbindung mit funktionalen Erfordernissen der Gesamtgesellschaft zu tun. Dabei werden auch neben Notwendigkeiten des Handelns Optionen zu berücksichtigen sein, und es wird nicht angehen, lediglich aus einer funktionalistischen Theorie Aussagen über Notwendigkeiten zu deduzieren, sondern Möglichkeiten funktionalistischer Analyse werden zu problematisieren sein. Somit soll im letzten Kapitel eine gleichzeitige Diskussion der praktischen Notwendigkeiten und der Möglichkeiten der Theoriebildung geführt werden.

2. Begrifflicher Rahmen und empirische Basis

2.1 Begrifflicher Rahmen

Die Wahl des Begriffs der industriellen Demokratie zum Kernbegriff dieser Arbeit kann merkwürdig anmuten, da er die mehr oder weniger unbeholfene Übersetzung des im Englischen sehr geläufigen Begriffs "industrial democracy" darstellt und da außerdem gut eingeführte deutsche Bezeichnungen existieren wie Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie, die man gleichermaßen hätte voranstellen können. Hier soll aber vermieden werden, daß der Oberbegriff von vornherein schon zu enge Assoziationen zu bestimmten institutionellen Ausprägungen, die zudem besonders für ein Land typisch sind, weckt. Aus diesem Grunde erscheint es angebracht, den Ausdruck "industrial democracy" einzudeutschen, weil er auf recht einfache Weise sehr verschiedene Formen der Interessenvertretung von Arbeitnehmern über Nationen hinweg zu einem gemeinsamen Begriff bündelt. Mit der Übersetzung vom Englischen ins Deutsche soll also die relative Aufgeschlossenheit des Begriffs gegenüber verschiedenen empirischen Ausprägungen übernommen werden.

Es kann vermutet werden, daß etwas Ähnliches Ralf Dahrendorf bezweckte, indem auch er als einen Oberbegriff den der industriellen Demokratie wählte.[1)] Gerade Dahrendorf würde es wohl ablehnen, den Begriff "Mitbestimmung" an dessen Stelle zu setzen, da sie nach seinen Vorstellungen keine optimale Institution industrieller Demokratie ist. Hierin wird deutlich, wie schon über die Definition eines Begriffs Streitigkeiten entstehen können: wie so oft bei Definitionen, die von politischen Meinungsverschiedenheiten geprägte Gegenstandsbereiche betreffen, ist man versucht, eigene Werturteile bereits definitorisch zu verankern.

Es ist also angebracht, sich bewußt zu machen, daß jede Definition industrieller Demokratie, die hier versucht wird, politisch kontrovers sein kann, einfach schon deshalb, weil eine politische Nuance dadurch in ihr enthalten

---

1) Dahrendorf (1957).

ist, daß auf das Hereinnehmen einer anderen politischen Nuance verzichtet wird. Trotzdem soll versucht werden, die Definition möglichst so zu gestalten, daß sie für Vertreter verschiedener politischer Auffassungen akzeptabel wird. Dies geschieht aber, wie zu betonen ist, nicht in der Absicht, diese Untersuchung auf einer Ebene scheinbarer Wertfreiheit durchzuführen, sondern vielmehr um Wertungen verschiedener Art problematisieren und abwägen zu können. Aus diesem Grunde möchte ich bewußt darauf verzichten, soziale Leitvorstellungen in der Definition anklingen zu lassen. Vielmehr soll sie so gefaßt werden, daß sie möglichst anschaulich einen Komplex von bekannten Institutionen bezeichnet.

Zunächst soll als Anknüpfungspunkt der Begriff der Organisation gewählt werden, der in der Soziologie mittlerweile weithin eingeführt ist. Nach Renate Mayntz[1)] bezeichnet der Begriff ein soziales Gebilde mit folgenden Merkmalen:

a) die Mitgliedseigenschaften sind fest umrissen und angebbar;

b) es existieren definierte und angebbare Organisationsziele;

c) die Rollen der Mitglieder innerhalb der Organisation sind festgelegt;

d) die Organisation kann als institutionell verselbständigt betrachtet werden.

Die Festlegung der Mitgliederrollen geschieht nun gewöhnlich auf die Weise, daß Macht und Belohnungen auf verschiedene Positionen unterschiedlich, nämlich hierarchisch, verteilt werden. Im Allgemeinen ergibt sich eine Zunahme von Macht und Belohnungen die Hierarchie hinauf zur Organisationsspitze. Hier sollen außerdem nur solche Organisationen, die wirtschaftliche Güter und Dienstleistungen produzieren, betrachtet werden, die im folgenden als Unternehmen bezeichnet werden, die aber nicht unbedingt nur zum privatwirtschaftlichen Bereich gehören müssen.

Ein typisches Merkmal moderner Unternehmen ist nun, daß in ihnen nicht nur die Erreichung der Unternehmensziele in der von Mayntz beschriebenen Weise

---

1) Mayntz (1963), S. 18 ff.

"organisiert" ist, sondern auch die Rückkoppelung bestimmter Entscheidungen höherer Instanzen an die Interessen der Organisationsmitglieder. Dieser Prozeß der Rückkoppelung von Entscheidungen höherer Instanzen in Unternehmen an die Interessen von Organisationsmitgliedern soll nun, völlig unabhängig von dem Ausmaß oder der Art und Weise, in der dies geschieht, als industrielle Demokratie bezeichnet werden, wobei noch einschränkend anzufügen ist, daß eine Verfestigung und Regelhaftigkeit der Rückkoppelung vorausgesetzt wird.

Die Rückkoppelung kann sowohl dadurch erreicht werden, daß die Besetzung höherer Positionen im Unternehmen ausschließlich oder teilweise von der Wahl oder der Zustimmung der Organisationsmitglieder abhängig gemacht wird, wie auch dadurch, daß man bestimmte Entscheidungen, für die Inhaber höherer Positionen kompetent sind, an die Zustimmung oder Konsultation von Organisationsmitgliedern bindet.

Deutlich ist, daß unter diese Definition sowohl zum Beispiel solche Betriebsräte fallen, deren Rechte sich darauf beschränken, bei gewissen Entscheidungen konsultiert oder informiert zu werden, wie auch Mechanismen, durch die Unternehmensbelegschaften ganze Vorstände, Verwaltungsräte, Aufsichtsräte oder andere Spitzengremien ein- und absetzen können. Die Demokratisierung kann also in sehr unterschiedlichen Maßen weit getrieben worden sein. Der Einwand könnte nun erhoben werden, es würden zu unterschiedliche Phänomene in einem einzigen Begriff gefaßt; diesem Einwand kann man nur mit dem Argument begegnen, daß die sehr umfassende Gestaltung der Definition ihren Sinn in den Besonderheiten des noch vorzunehmenden internationalen Vergleichs finden wird. Sie ist außerdem ein Ausfluß der Entscheidung, in diesem Stadium der Untersuchung noch keine politischen Werturteile durch Definition einzuführen, soweit dies geht.

Somit existiert ein Oberbegriff, der den gesamten Gegenstandsbereich umfaßt, der hier betrachtet werden soll; welche Institutionen im besonderen hier-

unter subsummiert werden, soll im folgenden Kapitel dargestellt werden. Eine gewichtige Unterscheidung muß aber bereits jetzt getroffen werden. Betrachtet man Wirtschaftsunternehmen als Herrschaftsverbände, was nicht nur marxistische Autoren, sondern zum Beispiel auch Dahrendorf tut,[1] so lassen sich zwei verschiedene Wege der Rückkoppelung der Herrschaftsausübung im Unternehmen an die Interessen der Organisationsmitglieder, also zwei Wege industrieller Demokratie, logisch herleiten:

1. Die Mitglieder können an der Herrschaft beteiligt werden, um sie nach den eigenen Vorstellungen (mit-) zugestalten. In diesem Falle wird durch Gesetz die Unternehmensverfassung geändert; es werden entweder bestehende Unternehmensorgane wie Vorstand oder Aufsichtsrat industrieller Demokratie geöffnet, oder es werden neue Organe beim Unternehmen eingerichtet, die industrielle Demokratie im bereits beschriebenen Sinne ausüben.

2. Die Mitglieder können sich in einer autonomen Organisation konstituieren mit dem Ziele, nicht als legitim betrachtete Herrschaftsakte höherer Instanzen im Unternehmen zurückzuweisen oder auf deren Abänderung hinzuarbeiten. Dies wäre keine Beteiligung an der Herrschaft, sondern Gegen-Herrschaft; ihre Wirksamkeit kann darauf beruhen, daß sich Unternehmensspitzen in gewissem Grade dem Legitimitätsanspruch autonomer Organisationen der Gegen-Herrschaft fügen und so durch ihr faktisches Verhalten diesen Vereinigungen eine Grundlage der Machtausübung verschaffen, aber auch darauf, daß sie zusätzlich zur faktischen Anerkennung die Legitimität der Vereinigungen durch Festlegung ihrer Befugnisse in Kollektivverträgen befestigen.

Im ersten Fall soll die Variante industrieller Demokratie Mitbestimmung genannt werden, im zweiten Fall Kontrolle. Damit wird eine Unterscheidung über-

---

1) So etwa durchgängig in Dahrendorf (1957).

nommen, die in ähnlicher Weise bereits Karl Otto Hondrich eingeführt hat; er stellte Mitbestimmung und Arbeiterkontrolle als Grundtypen nebeneinander.[1] Festzuhalten ist, daß hier Mitbestimmung nicht zur Beschreibung eines Grades industrieller Demokratie verwendet wird, sondern ausschließlich einer Art und Weise. Es könnte eingewendet werden, daß der Grund für die Differenzierung zwischen Mitbestimmung und Kontrolle in dieser Form nicht unmittelbar einleuchtend ist; in der Tat lassen sich sicher viele weitere Unterscheidungen anbringen, die ebenso zugrundegelegt werden können. Hierauf kann an dieser Stelle der Untersuchung nur erwidert werden, daß wie bei jeder Typenbildung die Unterscheidung so gewählt wurde, daß sich im weiteren Verlauf möglichst gute Verbindungen zu anderen Variablen schlagen lassen; außerdem ist es auffällig, daß gerade auch manche berufenen Repräsentanten gewerkschaftlichen Selbstverständnisses zu einer ganz ähnlichen Typenbildung kommen.[2]

Überlegungen über die Unterscheidung grundlegender Typen führen nun weiter zur Differenzierung verschiedener Dimensionen industrieller Demokratie. Dies geschieht zu dem Zweck, einen standardisierten Apparat von Begriffen zu bilden, der eine Beschreibung sehr verschiedener Institutionen in mehreren westeuropäischen Ländern ermöglicht, ohne daß der Betrachter von der Vielgestaltigkeit und mangelnden Vergleichbarkeit der Institutionen verwirrt würde. Des weiteren ist es auf diesem Wege möglich, verschiedene Länder im Vergleich miteinander zu betrachten und Hypothesen über die Entwicklung verschiedener Systeme der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen aufzustellen und zu überprüfen. Die Betrachtung von Dimensionen industrieller Demokratie soll also die Überwindung der Selbstverständlichkeiten der eigenen Kultur, die ja im vorigen Kapitel zum Programm gemacht wurde, vorbereiten.

---

1) Hondrich (1972), S. 64-65.

2) So etwa Heinz Oskar Vetter in v.d.Groeben, Vetter, Friedrich (1972), S. 30-31, sowie Jung und Piehl (1972), S. 192.

Es sollen nun die Form, die Ebene, der Bereich und der Grad industrieller Demokratie die Dimensionen darstellen, die im folgenden zur Beschreibung von Institutionen und zur Charakterisierung der Situation eines Landes im Überblick herangezogen werden. Hierbei lege ich die Ausführungen von Röder-Sorge und Nagels zugrunde:[1)]

a) Die Form ist eigentlich eine Dimension, die sich wiederum in weitere Dimensionen aufgliedern läßt, die aber hier zusammengefaßt werden sollen, damit die Darstellung nicht zu kompliziert gerät. Grundsätzlich wäre zu unterscheiden nach Partizipation gemäß den Merkmalen der Mitbestimmung oder der Kontrolle, also entweder auf gesetzlicher oder vertraglicher bzw. "faktischer" Grundlage. Zum ersteren werden Betriebsräte, die durch Gesetz eingerichtet sind, Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Vorständen, sowie Gesamtbetriebsräte oder Unternehmensräte gezählt. Zur Kontrolle sind dann gewerkschaftliche Vertrauensleute, die Spitzenvertretungen von Gewerkschaften in Betrieb und Unternehmen, spontan entstandene Arbeitnehmervereinigungen, sowie vertraglich vereinbarte Ausschüsse zur gemeinsamen Beratung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern zu rechnen.

   Es wird wichtig sein zu unterscheiden zwischen Organen, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam sitzen, und solchen, die nur einer Seite zuzurechnen sind, und das heißt hier vor allem der Arbeitnehmerseite. Weiterhin wird das Ausmaß der Strukturierung einer Einrichtung in die Partizipationsform eingehen, d.h. das Maß, in dem Rechte und Pflichten förmlich fixiert und detailliert sind. Außerdem wird es noch nützlich sein, die "Demokratieperspektive" einer Einrichtung zu fassen; hierunter fällt die Darstellung von Wahl- und Abwahlregeln, ob zum Beispiel bestimmte Vertreter von allen Beschäftigten oder nur von den gewerkschaftlich organisierten gewählt werden.

---

1) Röder-Sorge und Nagels (1975), S. 81-85.

b) Man muß industrielle Demokratie danach unterscheiden, auf welcher sozialen Ebene sie stattfindet. Als Ebenen in diesem Sinne können angesehen werden Arbeitsplatz oder Arbeitsgruppe, Abteilung, Betrieb, Unternehmen. Ebenen sind also bei sonst gleichen Bedingungen gekennzeichnet durch die Anzahl der von Entscheidungen auf diesen Ebenen Betroffenen, wobei dieser Personenkreis hinsichtlich einer bestimmten Ebene eine Teilmenge des Personenkreises in Bezug auf eine Ebene ist, die hier als höher bezeichnet wird. Unter "Betrieb" wird eine räumliche und sachlich für sich abgegrenzte Kombination der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital verstanden, die eine Teilmenge aller Produktionsfaktoren ist, die im "Unternehmen" zusammengefaßt sind. Der Begriff des Unternehmens darf nicht mit dem der handelsrechtlichen Gesellschaft verwechselt werden, da hierunter nur die Teilhaber und das von ihnen eingebrachte Kapital verstanden werden. Im Laufe dieser Untersuchung werden vor allem die Ebenen von Betrieb und Unternehmen ins Auge gefaßt, da ganz überwiegend diese mit Institutionen industrieller Demokratie versehen sind.

c) Weiterhin muß nach sachlichen Bereichen der Tätigkeit wirtschaftlicher Einheiten unterschieden werden, da der Einfluß sich entsprechend unterschiedlich gestaltet. Unter Tätigkeitsbereichen werden hier nicht die verschiedenen Produktionsaktivitäten gefaßt; vielmehr soll die Gliederung so vorgenommen werden, daß es möglich ist, die unterschiedliche Gestaltung und Zuordnung von Funktionen und Strukturen wiederzugeben, die die Partizipation von Arbeitnehmervertretern an den Entscheidungen wirtschaftlicher Einheiten ermöglichen. Daher ergibt sich eine Feingliederung des "Sozialbereichs" und eine eher grobe Einteilung der wirtschaftlichen Entscheidungen im engeren Sinne. An Bereichen soll unterschieden werden zwischen:

1. Entlohnung: hierunter fallen alle Entscheidungen über Entlohnungssysteme, Akkorde, Lohn- und Gehaltshöhe, Ortszuschläge, Altersklassenzuschläge, Sonderzuwendungen wie Weihnachtsgeld, sowie die Arbeitsplatzbewertung.

2. Betriebsordnung: Regelungen des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb, des Urlaubs und Arbeitszeiten und Pausen, von Mehr- und Schichtarbeit.

3. Sicherheit, Gesundheit, Hygiene.

4. Aus- und Weiterbildung.

5. Arbeitsorganisation, also die Regelung des Ablaufs und der Einteilung der Arbeit, insbesondere auch soweit diese durch die Regelung der technischen Verfahren bestimmt wird.

6. Personelle Maßnahmen: Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung, Kündigung.

7. Rechtsschutz: Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, Unterstützung von Beschwerden.

8. Wesentliche Änderungen in Struktur und Tätigkeit von Betrieb und Unternehmen: Stillegungen von Betrieben oder Teilen, Verlegung, Zusammenschlüsse; weiterhin Erweiterungen, Einengungen oder sonstige Veränderungen der wirtschaftlichen Tätigkeiten.

9. Soziale Einrichtungen: Kantinen, Werkswohnungen, Pensionen, Unterstützungsfonds, Vermögensbildung.

Zwar zeigt sich eine Verbindung zwischen manchen Bereichen und gewissen Ebenen; diese ist aber nicht durchgehend zwangsläufig. Einfluß ist in den meisten Bereichen über verschiedene Ebenen hinweg denkbar und auch praktiziert.

d) Zuletzt soll unterschieden werden nach dem Grad der Einflußnahme von Arbeitnehmervertretern, also der faktischen Machtausübung. Dies braucht nicht mit einem gesetzlich oder vertraglich festgelegten Grad übereinzustimmen. Eine Besonderheit industrieller Demokratie, die sich in vielen Untersuchungen zeigt, ist, daß

- formell festgelegte Rechte und Kompetenzen nicht genutzt werden, also die formell verliehene Chance der Einflußnahme nicht zu einer tatsächlich genutzten Machtstellung führt,

- eine faktische Machtausübung von Einrichtungen in bestimmten Bereichen gegeben ist, wobei weder die Macht, die Einrichtung oder der Bereich präzisen Festlegungen unterworfen sind.

Daher würde eine Inhaltsanalyse von Gesetzes- und Vertragstexten hier nicht weiterhelfen, sondern nur den Vergleich verschiedener Länder miteinander erschweren. Man kann aber den Sprachgebrauch von Gesetzestexten analog übertragen auf eine Skala des Einflußgrades, wie er sich faktisch einstellt. Bei einem niedrigen Einflußgrad könnte man von Informationsrechten sprechen; Vertreter hätten also das Recht, über Entscheidungen oder Fakten informiert zu werden. Weiter kann ein faktischer Zwang dazu bestehen, sie vor Entscheidungen oder zu Problemen anzuhören; dies wäre die Konsultation. Ist diese Anhörung nötig, damit eine Entscheidung legitim zustandekommt, so kann man dies als Mitwirkung bezeichnen. Der höchste Grad an Partizipation ist dann vorhanden, wenn eine Zustimmung von Arbeitnehmervertretern nötig ist, damit eine Entscheidung zustandekommt; hierbei könnte man von Mitentscheidung sprechen. Weitere Abstufungen lassen sich leicht vorstellen.

Wie zu sehen ist, wurde mit diesem Schema bereits eine Betrachtung von Funktionen industrieller Demokratie angelegt; durch seine Benutzung kann man zum Beispiel angeben, daß der gemischt zusammengesetzte Betriebsrat eines Landes X als Organ der Mitbestimmung, das von allen Arbeitnehmern gewählt wird (Form), auf der Ebene des Betriebs (Ebene) die Funktion besitzt, bei personellen Maßnahmen (Bereich) ein Mitwirkungsrecht wahrzunehmen (Grad). Damit wäre bereits eine erste begriffliche Brücke geschlagen, um Funktionen und Institutionen industrieller Demokratie in ihren Beziehungen zueinander darzustellen. Allerdings mag der hier verwendete Funktionsbegriff etwas eng wirken, wenn er nur in diesem Sinne gebraucht wird; er stellt ja lediglich etwas darüber fest, welche Institution auf welchem Gebiet in welchem Grade tätig ist und ist damit zwar potentiell für den Zweck einer anschaulichen Schilderung der Praxis industrieller Demokratie gut geeignet.

Andererseits aber könnte gerade darin die Gefahr bestehen, daß eine andere Klasse von Funktionen aus dem Blick gerät, nämlich die der ideologischen, konfliktuellen oder integrativen, die im Zusammenhang mit Institutionen zu untersuchen ja ebenfalls ein gewichtiger Programmpunkt ist, der im 1. Kapitel aufgestellt wurde.

Es ist also angebracht, daß Funktionen industrieller Demokratie hier auf zwei Weisen untersucht werden sollen, die definitorisch auseinanderzuhalten notwendig ist; allerdings erweist sich, wie später zu zeigen ist, daß es sich lohnt, die Zusammenhänge zwischen beiden Funktionen-Komplexen ausführlich darzustellen. Bei der Analyse von Institutionen sollen also in Verbindung miteinander betrachtet werden:

a) praktische Funktionen, die mit möglichst großer Anschaulichkeit angeben, in welchen Bereichen in welchen Graden eine Institution wirksam ist.

b) ideologische Funktionen, worunter hier Konsequenzen einer Institution für Perzeptionen, Einstellungen und Werthaltungen der in ihr wirkenden und von ihr Betroffenen verstanden werden sollen, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Organisation, in oder bei der die jeweilige Institution industrieller Demokratie tätig ist, sondern ebenfalls im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Ordnung.

Weiterhin wäre noch der Begriff des Systems industrieller Beziehungen oder industrieller Demokratie zu erläutern. Zeichnet man ein Bild der Ausprägungen einer Institution industrieller Demokratie auf den erwähnten 4 Dimensionen, so kann man die Bilder für alle Institutionen eines Landes zu einem Gesamtbild zusammenfügen, das das System industrieller Beziehungen dieses Landes in seinen charakteristischen Zügen beschreibt. Zu diesem System werden also nicht die ideologischen Funktionen gerechnet, die sich in einem Lande, in dem das System praktiziert wird, beobachten lassen. Natürlich ist aber beabsichtigt, diese in Verbindung mit Systemeigenschaften zu betrachten; ange-

strebt wird, eine Interdependenz zwischen beiden Faktoren nachzuweisen, daher auch das Beharren auf einer definitorischen Trennung. Hier werden meistens nur die industriellen Beziehungen bis hinauf zur Ebene des Unternehmens betrachtet; gelegentlich wird es sich aber als zweckmäßig erweisen, weitere Charakteristika der industriellen Beziehungen oberhalb der Unternehmensebene heranzuziehen, um die Situation eines Landes zu verdeutlichen.

2.2 Zugrundeliegende Umfragen

Mitbestimmung ist in Deutschland in erheblichem Umfang zum Gegenstand der empirischen Sozialforschung gemacht worden, so daß eigentlich der Einfachheit halber ein Rückgriff auf Befunde der Forschung naheliegen würde. Dieser Versuch wird aber dadurch vereitelt, daß vorhandene Mitbestimmungsuntersuchungen kaum dazu ansetzen, beobachtete Phänomene zu erklären; entsprechend stufte sie Ralf Dahrendorf in einer Kritik als "Soziographie" ein und bemängelte ihre Theorielosigkeit.[1] So berechtigt dieser Vorwurf ist, sollte man doch ergänzen, daß ein Theoriebezug öfter in der Weise gegeben ist, daß die Autoren von einer normativen Theorie ausgehen und versuchen zu überprüfen, inwiefern die Mitbestimmungspraxis bestimmten normativen Ansprüchen gerecht wird. Hier fungiert Sozialforschung gewissermaßen als Gütetest von Institutionen; dementsprechend wurden oft Untersuchungen von Interessengruppen oder Regierungen angeregt.[2]

Überraschend ist aber, daß es weitgehend unterlassen wurde, eine Theorie der Mitbestimmung, oder im hier definierten Sinne eine Theorie industrieller Demokratie in Anlehnung an die speziellen Soziologien, die sich durchaus anbieten, zu entwickeln, nämlich in Anlehnung an die Berufs-, die Industrie- und Betriebs-, sowie an die übergreifende Organisationssoziologie und die politische Soziologie. Dies macht es nötig, hier möglichst nahe an die Behandlung empirischen Rohmaterials heranzukommen, um die Daten so gruppieren zu können, daß sich neu aufzustellende Hypothesen an ihnen überprüfen lassen.

---

1) Vgl. Dahrendorf (1965), besonders die Schlußbetrachtung.

2) Vgl. etwa Potthoff, Blume, Duvernell (1962), Mitbestimmung im Unternehmen (1970), sowie Blücher (1966).

Da eine Erhebung einen zu großen institutionellen Rahmen voraussetzt, wurde eine Sekundäranalyse bereits erhobener Daten vollzogen. In den Jahren 1965/1966 hatte das Institut für Selbsthilfe und Sozialforschung e.V. eine Umfrage in Industriebetrieben mit dem Ziel der Untersuchung der Leistungsmotivation im Industriebetrieb durchgeführt, die eine beträchtliche Fragenbatterie zur Mitbestimmung enthielt und auch eine Reihe von Organisationsvariablen erhob, so daß sie hier zugrundegelegt werden kann. Es wurden insgesamt 3 Grundgesamtheiten untersucht, nämlich Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmer in den Branchen Maschinenbau, Textil- und chemische Industrie. Aus Gründen der Finanzierung der Forschung war die Beschäftigtengröße der Betriebe, die ausgewählt wurden, auf bis zu 1000 Arbeitnehmer beschränkt. Dies kann natürlich die Repräsentativität der Daten beeinträchtigen; eine Repräsentativität von Randauszählungen wird in dieser Untersuchung aber auch nicht angestrebt. Dagegen bietet die größenmäßige Beschränkung die interessante Gelegenheit, verschärft den Bereich ins Blickfeld zu rükken, in dem die Grenze zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat liegt, also sozusagen eine Institution in statu nascendi zu betrachten.

Die Auswahl erfolgte zweistufig: aus Handbüchern wurden nach dem Zufallsprinzip Betriebe, in diesen wieder nach dem Zufallsprinzip Arbeitnehmer ausgewählt. Insgesamt wurden 60 Arbeitgeber, 134 Betriebsräte und 1553 Arbeitnehmer mit Hilfe eines hochstandardisierten Fragebogens mündlich befragt. Leider waren die Lochkarten der Arbeitgeber- und der Betriebsrätebefragung mittlerweile vernichtet worden, so daß nur die Lochkarten der Arbeitnehmerbefragung und die Randauszählungen derer von Arbeitgebern und Betriebsräten für mich zur Verfügung standen.[1)] In der Arbeitnehmerbefragung waren 3 Objekte unvollständig, so daß sich die Größe dieser Stichprobe auf nunmehr n=1550 reduziert. Die Auswertung erfolgte am Rechenzentrum der Universität zu Köln mit einem Tabellierprogramm.

---

1) Für die großzügige Unterstützung bei der Datenbeschaffung bin ich Herrn Dr. Karl-Heinz Diekershoff, für die Doppelung und Überlassung eines Lochkartensatzes dem Zentralarchiv für empirische Sozialforschung in Köln zu Dank verpflichtet.

Da hier ein internationaler Vergleich bezweckt wird, lag ein Rückgriff auf Untersuchungen industrieller Demokratie in anderen Ländern nahe. Hier zeigte sich großenteils derselbe Mangel, den Dahrendorf an deutschen Studien kritisiert hat, so daß eine ziemliche Selektivität geboten war. Allerdings ist festzuhalten, daß dies nur in sehr geringem Maße für Dänemark gilt und etwas weniger für Großbritannien; dementsprechend sollen vor allem Studien aus diesen Ländern hier zum Zuge kommen, die dann kurz beschrieben werden, wenn ihre Ergebnisse angeführt werden. Außerdem werden Ergebnisse einer weiteren deutschen Untersuchung einer bisher vernachlässigten Teilgruppe der Arbeitnehmer, der leitenden Angestellten, benutzt werden, die am Lehrstuhl für Soziologie der Universität Münster durchgeführt wurde.[1] Es wäre aufschlußreich gewesen, weiterhin Befunde aus einer französischen Studie zu übernehmen, die auch in Deutschland bekannt wurde.[2] Dies ist leider aber nicht möglich, weil es sich bei Maurice Montuclards Untersuchung um eine Längsschnittstudie handelt, die also einige wenige französische Betriebsräte über einen längeren Zeitraum hinweg beobachtet, während in allen anderen Erhebungen Querschnittdaten ermittelt wurden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt gelten, in denen also die Vielfalt der Daten eine Vielfalt der Variablen ist und nicht eine Vielfalt der betrachteten Zeitpunkte wie bei Montuclard.

Es hätte sicher eine Bereicherung dargestellt, wenn man Umfrageergebnisse aus Frankreich und Italien hätte heranziehen können. Es scheint aber, als ob Umfrageforschung über industrielle Demokratie in diesen Ländern eine Seltenheit ist. Würde man sich nur auf Umfragen verlassen, so wäre die Situation dieser Länder kaum zu charakterisieren; dadurch aber, daß eine weitere Methode der Sozialforschung angewendet werden soll, ist dies nun doch möglich, wodurch sich, wie noch zu zeigen sein wird, außerdem die gute Gelegenheit bietet, das Fehlen organisationssoziologisch orientierter Studien mittels Umfrage in diesen Ländern als Konsequenz der Entwicklung industrieller Beziehungen und der Gesamtgesellschaft darzustellen und nicht lediglich als wissenschaftliche Uninteressiertheit.

---

1) Hartmann, Bock-Rosenthal, Helmer (1973).

2) Montuclard (1963).

2.3 Instrumente der Institutionenanalyse

Es wird sich als notwendig erweisen, neben die Querschnittanalyse mittels Umfrage eine Längsschnittanalyse über einen längeren Zeitraum hinweg zu stellen. Rein methodologisch gäbe es keinen Grund, dies auf einem anderen Wege zu tun als über die Zeitreihenanalyse mit existierenden, kodifizierten Methoden, wie der Umfrage, Beobachtung, Inhaltsanalyse oder nicht-reaktiven Verfahren. Wie aber unmittelbar einsichtig ist, wäre dies aus praktischen Gründen nicht möglich, da die kontinuierliche Sozialberichterstattung mit Verfahren, die der Sozialforschung entstammen oder ihr verwandt sind, zum einen relativ neu ist, zum anderen aber auch immer noch nicht von Land zu Land vergleichbar, wenn sie überhaupt verbreitet ist.

Nun läßt sich aber in vorhandener Literatur eine ziemliche Menge an Informationen über Gestaltung und Verbreitung sozialer Institutionen, über soziale Konflikte und Orientierungen finden, die ausgewertet werden können. Ungewöhnlich ist dieses Verfahren nicht, denn es stellt faktisch die Methode der Sozialgeschichte dar und ist auch die von Klassikern der Soziologie hauptsächlich benutzte Methode; es genügt, den Namen von Max Weber zu nennen. Damit sollte aber nicht geschlossen werden, daß eine historische Institutionenanalyse Verfahren der modernen Sozialforschung überlegen ist; auch Max Weber strebte eine systematischere und rationalen Kodifizierungen offene Verfahrensweise an, wie seine bekannte Studie über ostelbische Landarbeiter und die industriesoziologischen Erhebungen im Verein für Socialpolitik zeigen.

So wird auch hier eine Systematisierung angestrebt, und zwar auf der Grundlage einer relativ inhomogenen Berichterstattung. Die Schwierigkeit, die sich in den Weg stellt, ist, daß die Literatur, auf die zurückzugreifen ist, hauptsächlich aus Monographien besteht, die erst nach Überwindung einiger Hindernisse zueinander in Beziehung gesetzt werden können. Es ist also weniger eine Schwierigkeit der Datenbeschaffung, sondern der Auffindung übergeordneter Konzepte und Theorien und der Herstellung eines gemeinsamen Bezuges zwischen den Monographien und zwischen diesen und Theorien.

Hierfür gibt es keine Sozialforschungsregeln, die sich anwenden ließen, jedoch gewisse Faustregeln, die aus Präzedenzfällen der Forschung hervorgehen. In diesem Sinne soll als Bezugspunkt das Werk von Stein Rokkan gewählt werden, das auf dem Gebiete der politischen Soziologie als vorbildliches Muster einer Konzeptualisierung und Theoretisierung auf der empirischen Grundlage historischer Daten betrachtet werden muß.[1] Wie bereits angedeutet, kann das Verfahren nach Rokkan nicht aufgrund kodifizierter Regeln übernommen werden; vielmehr wird hier der Denkstil analog auf die Fragestellung dieser Untersuchung übertragen. Die Darstellung der Methode würde also schon sehr weit in inhaltliche Überlegungen hineingreifen, so daß dies noch nicht in diesem Abschnitt geschieht, in dem das Schwergewicht auf der Darstellung der Methode liegt.

Es soll aber noch dargestellt werden, wie die monographischen Befunde, die später systematisiert werden, zustande kamen. Von November 1972 bis April 1974 wurde am Lehrstuhl für Soziologie im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ein Forschungsprojekt über die Möglichkeiten der Vereinheitlichung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in der Europäischen Aktiengesellschaft durchgeführt. Dies geschah vor dem Hintergrund des Statutvorschlages der Kommission der Europäischen Gemeinschaften für eine Europäische Aktiengesellschaft.[2] Damit wurde beabsichtigt, eine Rechtsform für multinationale Unternehmen auf dem Gebiete der Europäischen Gemeinschaften als Form europäischen überstaatlichen Rechts zu schaffen. Wie zu erwarten, bildete hierin die Regelung der Mitbestimmung den Hauptansatzpunkt politischer Auseinandersetzungen; ein Problem und einen Untersuchungsgegenstand des Forschungsprojekts stellte also die Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie mit den unternommenen und denkbaren Ansätzen der Vereinheitlichung in einem übernationalen Unternehmen dar.

---

1) Vgl. etwa den Sammelband Rokkan (1970).

2) Veröffentlicht als Sonderbeilage zum Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Heft 8, 1970.

Dementsprechend beschäftigten wir uns neben den europäischen, rechtlichen und volkswirtschaftlichen Aspekten des Statutvorschlages mit den verschiedenartigen Situationen industrieller Demokratie in den Ländern der EG, die hierzulande bis auf einige, oft klischeehafte Vorstellungen über die größeren Länder ziemlich unbekannt sind. Hierzu unternahmen wir Forschungsreisen in die Länder der EG, um Gespräche mit einheimischen Kennern der Situation industrieller Demokratie zu führen und Literatur zu erhalten, die teils nicht veröffentlicht, teils nicht auf normalem bibliographischem Wege in Deutschland aufzuspüren war. So konnte eine ganze Reihe von Angaben ermittelt werden. Eine Übersicht über die Befunde, deren Auswertung im Hinblick auf die Europäische Aktiengesellschaft, sowie die Behandlung ihrer Problematik ist an anderer Stelle zu finden.[1)] In dieser Untersuchung wird das gesammelte Material nun weiterverwendet und um Angaben über skandinavische Länder und die Schweiz angereichert. Die Beschränkung auf das Gebiet der EG, also auf die Bundesrepublik Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Niederlande, Belgien, Dänemark, Irland und Luxemburg war eine Konsequenz der Themenstellung des o.a. Forschungsvorhabens; für die Erklärung der Entwicklung industrieller Demokratie liegt es aber nahe, gerade auf die genannten Länder zusätzlich zurückzugreifen, weil auf diese Weise die Stichhaltigkeit der Argumentation im Blick auf eine ganz bestimmte Kategorie von Ländern verbessert werden kann, die sonst nur durch ein Land in der Auswahl vertreten wäre.

---

1) Röder-Sorge und Nagels (1975).

3. Formen industrieller Demokratie

Im vorigen Kapitel wurden bereits Mitbestimmung und Kontrolle als die zwei verschiedenen Varianten industrieller Demokratie eingeführt; sie bilden also Oberbegriffe, denen verschiedene Formen zugeordnet werden können. Trotzdem aber ist die Vielfalt der Formen, wie zu zeigen ist, derart groß, daß der Betrachter zunächst ratlos vor der Vielzahl der nationalen Eigenarten steht und im Überblick an der Zweckmäßigkeit vieler Regelungen zweifelt oder daß ihm ihr Zweck zunächst nicht einleuchtet. An Darstellungen, die diesen Effekt haben, weil sie sehr ausführlich auf institutionelle Verschiedenheiten eingehen, besteht nun kein Mangel,[1] so daß es unzweckmäßig wäre, an dieser Stelle wieder die Darbietung fremdländischer Exotika industrieller Demokratie aufzunehmen.

Ein Mangel vorliegender vergleichender Darstellungen ist, daß keine plausible Erklärung der beobachteten Verschiedenheiten versucht wird und daß eine Theorielosigkeit vorherrscht, die Dahrendorf schon an der Sozialforschung über Mitbestimmung in Deutschland auffiel; in dieser Hinsicht bildet allerdings eine Studie im Auftrage der sogenannten Donovan Commission eine Ausnahme insofern, als in Ansätzen versucht wird, gemeinsame Erfahrungen und einen gemeinsamen Bezugsrahmen mehrerer Länder herauszuschälen.[2]

Demgegenüber soll in dieser Untersuchung ein größtmöglicher Theoriebezug gesucht werden, was heißt, daß die Darstellung in diesem Kapitel so angelegt wurde, daß die Erklärung institutioneller Verschiedenheiten in folgenden Kapiteln mit möglichst guter und bruchloser empirischer Untermauerung erfolgen kann. Dabei kommen die Situationen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft und in Norwegen, Schweden und der Schweiz in Betracht; die Zusammenstellung wurde bereits begründet. Auf diese Weise sind mit Ausnahme von Finnland, Island, Österreich und einigen Zwergstaaten alle Länder in Europa erfaßt, die in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg keine länger andauernden Perioden totalitärer Staatsordnung erlebten.

---

1) Siehe z.B. CJR (1974), Balfour (1972), JPM (1971), EGKS (1967), Sturmthal (1964), Boldt u.a. (1959).

2) CJR (1974), S. 123-144.

Nun ist noch eine weitere Unterscheidung von Formen industrieller Demokratie angebracht, die auch in der Gliederung dieses Kapitels zum Ausdruck kommt. Innerhalb der Variante Kontrolle soll nicht in der Form einer Gliederung von Abschnitten des Kapitels differenziert werden; die Institutionen können grob danach aufgeteilt werden, ob es sich um Betriebsräte aufgrund eines Kollektivvertrages zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften handelt oder um Vertretungsorgane von Gewerkschaften oder gewerkschaftsähnlichen Vereinigungen auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen.

Dagegen soll bei der Mitbestimmung unterschieden werden zwischen Betriebsräten, deren Zustandekommen und Kompetenzen durch Gesetz festgelegt werden, sowie betriebsratsähnlichen Institutionen wie Sicherheitsausschüssen oder Personaldelegierten auf der einen Seite, und auf der anderen Seite Einrichtungen der Mitbestimmung bei dem Zustandekommen von und/oder in Gesellschaftsorganen, also durch Gesetz eingerichteten Organen von Handelsgesellschaften im juristischen Sinne wie Aufsichtsräten, Vorständen, Verwaltungsräten, oder wie auch immer die ausländische Bezeichnung lautet.

Sowohl gesetzliche wie vertragliche Betriebsräte müssen nicht unbedingt auf der betrieblichen Ebene angesiedelt sein; sie können auch auf Unternehmensebene bestehen. Dies entspricht dem deutschen und internationalen Sprachgebrauch: gesetzliche Vertretungen gegenüber einem Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten werden in Deutschland als Gesamtbetriebsräte, Vertretungen gegenüber internationalen Zentralen von multinationalen Unternehmen und Konzernen in der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) werden von der Kommission der EG als Europäische bzw. Konzernbetriebsräte bezeichnet (EBR bzw. KBR). Im Deutschen ist also der Betriebsratsbegriff sozusagen von der unteren Ebene des Betriebs aus entwickelt und auf höhere Ebenen übertragen worden; anderswo ist es eher umgekehrt: die prägenden niederländischen (ondernemingsraad) und französischen (comité d'entreprise) Ausdrücke nehmen auf das Unternehmen Bezug, lassen aber auch die Bildung von Organen auf der darunter gelagerten Ebene des Betriebes zu (z.B. comité d'établissement in Frankreich).

3.1 Betriebsräte nach Gesetz und ähnliche Organe

In insgesamt 5 der zu untersuchenden Länder wird durch Gesetz die Einrichtung eines Betriebsrats vorgeschrieben, und zwar in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Belgien und Luxemburg. Gemeinsam ist diesen verschiedenen Betriebsräten, daß sie durch die Wahl aller Arbeitnehmer eines bestimmten Alters zustandekommen und überall irgendeine Form des Kündigungsschutzes und der Ausstattung mit materiellen Ressourcen aufweisen; hinsichtlich der Befugnisse ist auch überall zumindest ein Informations- und Konsultationsrecht spezifiziert.

Ansonsten ist die institutionelle Gestaltung aber ziemlich unterschiedlich.[1] Man kann zunächst grob danach unterscheiden, ob das Vereinigungs- oder Trennungsprinzip vorherrscht, ob also Vertreter der Geschäftsleitung des Unternehmens Mitglieder des Betriebsrats sind oder nicht. In Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg ist die Vertretung der Geschäftsleitung im Betriebsrat gegeben, in Deutschland dagegen nicht; in Belgien und Luxemburg ist der Betriebsrat (conseil d'entreprise bzw. ondernemingsraad) sogar paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt. Bis vor kurzem allerdings herrschte auch in Luxemburg das Trennungsprinzip, da in den délégations ouvrières und den délégations d'employés der Arbeitgeber nicht Mitglied war; diese Organe werden aber seit 1974 nach einem neuen Gesetz durch Betriebsräte nach belgischem Muster ersetzt.

Auch hinsichtlich der Formen der Wahl sind Unterschiede festzustellen, von denen besonders zu erwähnen wäre, daß in Frankreich (im 1. Wahlgang) und Belgien nur Gewerkschaften das Recht haben, Wahllisten aufzustellen. Ebenso zeigt sich eine sehr unterschiedliche Formulierung und Ausübung von Kompetenzen. Ganz eindeutig die weitestgehenden Befugnisse übt der deutsche Betriebsrat aus; er hat mittlerweile nach der Gesetzesreform von 1972 in den meisten Tätigkeitsbereichen Mitentscheidungsrechte, wenn auch nicht in allen Fragen innerhalb der einzelnen Bereiche, sowie sehr umfangreiche Mit-

---

1) Vgl. zur Belegung einzelner Angaben im folgenden: Röder-Sorge und Nagels (1975), S. 89-133.

wirkungsrechte. Hinzu kommt noch die Möglichkeit, förmliche Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die für diesen wie auch für die Belegschaft verbindlich sind.

In den anderen Ländern dagegen sind Mitentscheidungsrechte erst seit den Gesetzesreformen von 1971 in den Niederlanden, von 1974 in Luxemburg auf mehreren Gebieten eingeführt; in Frankreich hat der "comité d'entreprise" seit jeher nur ein Mitentscheidungsrecht bei der Verwaltung sozialer Einrichtungen im Betrieb gehabt. In den Niederlanden und Luxemburg erstreckt dies sich in etwa auf die hier angegebenen Bereiche der Betriebsordnung, einige soziale Einrichtungen, Sicherheit, Gesundheit und Hygiene, wobei in Luxemburg noch die Richtlinien der Personalpolitik, Vorschlagsprämien und Überwachungstechniken am Arbeitsplatz hinzukommen, während im Sozialbereich eine Art Mitwirkungsrecht gegeben ist. In Belgien und Frankreich sind also Betriebsräte Organe, in denen fast ausschließlich Informationen ausgetauscht, Konsultationen vorgenommen und gemeinsame Beratungen abgehalten werden; in den Niederlanden und in Luxemburg sind sie es in überwiegendem Maße. So kommt man dazu, dem deutschen Betriebsrat eine Sonderstellung einzuräumen, wie es Charles Mulvey, Michael Fogarty und François Sellier tun.[1] Er ist seiner funktionalen Stellung nach, wie besonders Mulvey klar herausstellt, nicht einfach ohne Unterscheidung neben andere Betriebsräte zu stellen, sondern stellt ein "bargaining council" dar, während andere Betriebsräte mehr oder weniger als "consultation council" zu bezeichnen wären.

Hierbei versteht Mulvey unter einem "Verhandlungsrat", wie der Ausdruck wohl zu übersetzen wäre, ein Organ, das auch auf solchen Gebieten tätig ist, auf denen sich Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber abspielen und die zur Durchsetzung von strittigen Anliegen mittels Verhandlung in der Lage sind. Dagegen sind Konsultationsräte solche Einrichtungen, in denen überwiegend Angelegenheiten im gemeinsamen Interesse beraten werden. Die Unterscheidung geht auf Mary Parker Follett zurück, die angeregt hatte,[2]

---

1) Mulvey o.J., Fogarty (1972), Sellier (1972).

2) Parker Follett (1942).

von der Unterscheidung zwischen gemeinsamen Zonen gegensätzlichen Interesses auszugehen und für beide Zonen, deren Probleme jeweils durch "consultation" und "negotiation" anzugeben wären, je ein Organ vorzusehen.

Nach Mulvey ergibt sich somit, daß Betriebsräte in Deutschland sowohl Konsultations- wie Verhandlungsfunktionen erfüllen, also einen höheren Einflußgrad besitzen, während sie in den anderen Ländern eher als Konsultationsräte fungieren. Man wird, besonders nach den Gesetzesänderungen in den Niederlanden und Luxemburg, hinzufügen müssen, daß dies in unterschiedlichem Ausmaß der Fall ist. Zu einer völlig gleichen Auffassung gelangt übrigens die Studie im Auftrage der Donovan Commission.[1] Damit ist nun nichts über den Gesamteinfluß einer Arbeitnehmerinteressenvertretung in einem Land gesagt; es können nämlich andere Einrichtungen den gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsräten zur Seite treten und entsprechend der Terminologie von Parker Follett und Mulvey die Funktion der Austragung gegensätzlicher Interessen, bzw. der Verhandlung erfüllen; dies ist in mehr oder weniger großem Maße auch in den meisten bisher behandelten Ländern der Fall.

Damit wird schon auf den folgenden Abschnitt verwiesen;bevor aber auf die Organe der Kontrolle eingegangen werden kann, sind noch einige zusätzliche betriebsratsähnliche Mitbestimmungseinrichtungen zu behandeln. Dies geschieht in Kürze, da sie keine allzu große Rolle spielen und auch in anderen vergleichenden Darstellungen mehr am Rande behandelt werden. So wären in Deutschland die Wirtschaftsausschüsse zu erwähnen, die besondere Informationsrechte über wirtschaftliche Angelegenheiten, aber auch besondere Geheimhaltungspflichten aufweisen und sich aus Betriebsräten und Mitgliedern der Geschäftsleitung zusammensetzen. In Belgien existieren gemeinsame Sicherheitsausschüsse von Leitung und Arbeitnehmern, die die Durchführung gesetzlicher Sicherheitsbestimmungen überwachen und Maßnahmen einleiten. In Frankreich werden zusätzlich zu den Betriebsräten noch Personaldelegierte (déléqués du personnel) gewählt, die einzelne Arbeitnehmer im Vorbringen von Beschwerden an die Leitung unterstützen und eine Rechtsschutzfunktion übernehmen sollen.

---

1) CJR (1974), § 464.

Es zeigt sich also eine funktions- oder bereichsspezifische Kompetenz von Organen besonderer Art in manchen Ländern. Im Hinblick auf die eben erwähnten Einrichtungen ist dies sicher keine bedeutsame Beobachtung; sie ist es aber, wenn man bedenkt, daß der Bereich der Entlohnung, der ja für Arbeitnehmer ausgesprochen zentral sein muß, bei den besprochenen Betriebsräten in mehr oder weniger großem Maße aus der Kompetenz ausgespart bleibt. Dies war insofern zu erwarten, als Lohnangelegenheiten nach Parker Follett einen exemplarischen Fall gegensätzlicher Interessen darstellen und somit nicht in die Zuständigkeit eines konsultativen Organs gehören.

Allerdings bildet hier Deutschland wiederum einen Sonderfall, da ein Mitentscheidungsrecht des Betriebsrates vorgesehen ist. Zwar laufen auch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes darauf hinaus, daß der Betriebsrat auf den durch Tarifvertrag geregelten Gebieten nur für den Abschluß gesonderter Betriebsvereinbarungen zuständig ist, wenn dies im Tarifvertrag bestimmt ist, also auf eine Trennung der Zuständigkeiten von Tarifvertrag, der in Deutschland klar überwiegend auf der regionalen Ebene abgeschlossen wird, und Betriebsvereinbarung. Faktisch aber wird diese Lücke häufig genutzt und die Zuständigkeit des Betriebsrates vertraglich festgelegt, so daß die Entlohnung in großem Maße betriebsspezifisch durch Einfluß des Betriebsrates auf dem Wege der Betriebsvereinbarung variiert werden kann und faktisch wird. Die Bedeutung dieser Tatsache hebt im internationalen Vergleich besonders deutlich Sellier hervor.[1] Deutschland bildet also auch darin einen Sonderfall, daß die Abtrennung von Lohnfragen von der Betriebsratsarbeit sehr gering ist.

3.2 Betriebsräte nach Vertrag und gewerkschaftliche Organe

Organe der im Titel bezeichneten Art finden sich mittlerweile in allen untersuchten Ländern auf die eine oder andere Weise; auch wenn in einem Lande keine durch Vertrag eingerichteten Betriebsräte bestehen, gibt es doch

---

1) Sellier (1972).

überall irgendeine Form der betrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung.[1] Dies ist in den meisten Fällen eine Vertretung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer; die Grenzen sind aber gelegentlich, besonders in Italien, fließend: dort bilden von allen Arbeitnehmern gewählte Fabrikräte gleichzeitig die unterste gewerkschaftliche Einheit in dem Bereich der Großindustrie, wo die Einheit der konkurrierenden 3 Gewerkschaftsverbände CGIL, CISL und UIL am ehesten hergestellt ist.

Es gibt nun sehr verschiedene Bezeichnungen für betriebliche gewerkschaftliche Interessenvertreter; die Übertragung des Begriffs eines einzelnen Landes auf andere ist immer mit dem Risiko der Mißverständlichkeit behaftet, da in demjenigen Ausdruck, für den man sich entscheidet, bereits die mögliche Machtstellung und Funktion enthalten ist, die in seinem "Heimatland" mit ihm verknüpft ist. Deshalb ist der Hinweis angebracht, daß hier bei der Auswahl eines im internationalen Rahmen deskriptiven Begriffs alle derartigen Konnotationen vom Begriff abzutrennen sind. Unter dieser Vorsichtsmaßregel läßt sich dann der Begriff "Vertrauensmann", der die offizielle Bezeichnung im DGB ist, für betriebliche gewerkschaftliche Vertreter einführen.

Deren Funktionen und Einflußgrade sind im internationalen Vergleich mindestens genau so unterschiedlich einzuschätzen wie die von gesetzlichen Betriebsräten. Über Großbritannien, Irland, Schweden, Norwegen und Dänemark wird einhellig berichtet, daß dort die Vertrauensleute faktisch den Kern der Arbeitnehmerinteressenvertretung im Betrieb darstellen. Shop stewards und tillidsmænd waren bei ihrer Einführung zunächst nur als Verbindungsstelle zwischen den überbetrieblichen Gewerkschaftsorganen und den Mitgliedern gedacht, zum Beispiel zur Sammlung von Beiträgen. Sie übernahmen aber bald Funktionen der Interessenvertretung gegenüber der Betriebsleitung, und zwar in ständig zunehmendem Maße. Es scheint unbestritten zu sein, daß die Vertrauensleute in Großbritannien, Irland, Dänemark, Norwegen, Schweden und wohl auch der Schweiz ein faktisches Monopol der Interessenvertretung in den auf betrieblicher Ebene anfallenden Angelegenheiten besitzen.

---

1) Wiederum wird zur Dokumentation von Einzelheiten verwiesen auf: Röder-Sorge und Nagels (1975), S. 89-133.

Die Strukturen des "Vertrauensleutekörpers" können aber sehr verschieden sein; je nach der Ordnung des Gewerkschaftswesens können in einem Betrieb nur eine, aber auch eine Reihe von Gewerkschaften vertreten sein. Die Zusammenfassung der Vertrauensleute verschiedener Gewerkschaften zu einem Ausschuß bildet um so mehr ein Problem, als das Gewerkschaftswesen nach Berufen gegliedert ist und nicht nach Industriezweigen; selbstverständlich spielt hier noch mit hinein, daß in den vorgenannten Ländern auch gewöhnlich zwischen Angestellten- und Arbeitergewerkschaften unterschieden wird.

Für die anderen untersuchten Länder aber gilt, daß die Tradition der Vertrauensleute im Betrieb recht jung und deren Stellung nicht ohne Konkurrenz ist, da sie mit der Ausnahme Italiens auch gesetzliche Betriebsräte aufweisen. In Belgien, Italien, Frankreich, den Niederlanden und Deutschland haben Vertrauensleutegremien nach dem 2. Weltkrieg aber einen deutlichen Aufschwung und Machtzuwachs erfahren, und zwar nach der Darstellung in der Literatur wohl ziemlich genau entsprechend der Reihenfolge, in der sie hier aufgeführt sind. In Belgien wurden bereits kurz nach dem Ende des Krieges stärkere Gewerkschaftssektionen eingerichtet, deren jeweilige Spitze, die délégation syndicale, zu dem Organ wurde, das eindeutig für Verhandlungen legitimiert und zuständig wurde, während der conseil d'entreprise im wesentlichen ein Konsultativorgan blieb. Diese Entwicklung verstärkte sich nach den Jahren 1968/1969, während deren in allen westeuropäischen Ländern eine Verstärkung industriellen Konflikts und dessen Intensivierung auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen zu beobachten war, wie zum Beispiel im Überblick von Heinz Hartmann, H.W. Hetzler, Willi Pöhler und Otto Neuloh festgestellt wurde.[1)]

In dieser Zeit war die Entwicklung besonders ausgeprägt in Italien und Frankreich: in Italien fand mit der Delegiertenbewegung eine Neustrukturierung der betrieblichen industriellen Beziehungen auf der Grundlage einer spontanen Massenbewegung statt, in Frankreich stieg die Bedeutung der Vertrauensleute (délégués syndicaux), die in stärkerem Maße Verhandlungsfunk-

---

1) Hartmann u.a. 1970/71.

tionen wahrnahmen und auch im Unternehmen eher in gemeinsamen Ausschüssen der Vertrauensleute der verschiedenen Richtungsgewerkschaften zusammenfanden, also über die Grenzen von CGT, CFDT und FO hinweg eine sogenannte "intersyndicale" aufbauten.

So ist für Frankreich und Belgien bezeichnend, daß beim heutigen Stande mehrere Organe auf derselben Ebene nebeneinander stehen, nämlich Sicherheitsausschüsse, Betriebsräte und Gewerkschaftsdelegationen in Belgien sowie Personaldelegierte, Betriebsräte und Gewerkschaftsdelegierte in Frankreich. Allgemein scheint es so zu sein, daß die Mitgliedschaften in den verschiedenen Gremien auf einer Ebene sich überschneiden und so eine Interdependenz und Koordinierung hergestellt wird. Dabei kann man davon ausgehen, daß die Vertrauensleute um so mehr als Institution im Vergleich zu Betriebsräten zur Geltung kommen, als die gesamte Arbeitnehmervertretung in einem Unternehmen einflußreich ist; in genau diesem Maße ist dann auch eine Aufteilung von Konsultation und Verhandlung auf zwei verschiedene Organe gegeben und ist somit der Betriebsrat gemäß Gesetz nicht mehr das Hauptorgan der Interessenvertretung.

Eine gewisse Spannung zwischen Betriebsräten und erstarkenden Vertrauensleuten ließ sich in den Niederlanden beobachten. Während dort bislang der Betriebsrat das einzige Vertretungsorgan im Unternehmen war, traten in der Zeit nach 1968/69 verstärkt die Vertrauensleute in den Vordergrund; dies führte eine Zeit lang sogar zu Konflikten zwischen beiden Einrichtungen und mit Unternehmern, sowie zu zeitweisen Blockierungen der Betriebsratsarbeit durch Gewerkschaften. Somit herrscht in den Niederlanden eine noch unentschiedene Situation, in der sich die Dinge in der Richtung zweier Alternativen entwickeln können: einmal hin zur gesetzlichen Ausgestaltung und Benutzung des Betriebsrates als starken Verhandlungsrat nach deutschem Muster, zum anderen hin zum Überwiegen der Konsultation im Betriebsrat und zur dominanten Stellung von Vertrauensleuten. Dieser Zwiespalt drückt sich in etwa im Bericht der Donovan Commission aus: einerseits stellt sie fest, daß "employee influence... through consultation appeared to be greatest in the

Netherlands", andererseits aber auch, dort sei "the works council... largely excluded from plant-level bargaining..."[1)]

Deutschland bildet nun wiederum einen zum bereits dargestellten Sonderfall komplementären Sonderfall: dort war der Zuwachs an Einfluß der Vertrauensleute auf betrieblicher und Unternehmensebene nach den Jahren 1968/69 am geringsten. Es kann kaum die Rede davon sein, daß sie neben dem Betriebsrat ein selbständiges Gegenüber für die Betriebsleitung darstellen, vielmehr eher eine gewerkschaftliche Untermauerung der Betriebsratstätigkeit.[2)]

Die Formalisierung der Vertrauensmannposition ist von Land zu Land verschieden groß: In Dänemark, Schweden, Norwegen und Belgien ist es gängige Praxis, die prinzipielle Legitimität und gewisse Rechte und Ressourcen in Kollektivverträgen festzulegen; schwächer ist diese Tendenz in Großbritannien. In Frankreich und Italien gibt es Rahmenbestimmungen in Gesetzen, die Gewerkschaftstätigkeit im Betrieb erst möglich machen, wie die Festlegung von Versammlungs-, Beitragssammlungs- und Anschlagsrechten.

Damit wären die Vertrauensleute als ein Teil der betrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung dargestellt; als solche können sie in Ausschüssen an der Spitze einer Belegschaft vereint sein, müssen es aber nicht, da dem oft Hindernisse der ideologischen oder beruflichen Segmentierung von Gewerkschaften entgegenstehen, wie bereits erwähnt. Die Integration von Vertrauensleuten in einen gemeinsamen Ausschuß ist in unterschiedlichem Ausmaße geleistet; so können etwa "joint shop stewards' committees" als Ansatz dieser Art in Großbritannien bezeichnet werden, der aber nicht einmal dort allgemein verbreitet und als allgemeines Spitzenorgan der Vertrauensleute aufzufassen ist. Vom Typus in manchen Betrieben her gilt dies wohl eher noch für die italienischen Fabrikräte; sie stellen sich als hinreichend selbständiges- und nicht in einzelgewerkschaftliche Vertrauensleute zersplittertes-, verhandlungsfähiges Organ dar, das zudem noch nach dem Trennungsprinzip auf-

---

1) CJR (1974), S. 137.

2) Vgl. CJR (1974), S. 29 ff.

gebaut ist, das hingegen wiederum die Trennung zwischen gewerkschaftlich organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern überwindet und daher keine rein gewerkschaftliche, aber eine eindeutige Einrichtung der Kontrolle ist.

Ähnliches ließe sich für die schweizerischen Arbeiterkommissionen sagen: zwar müssen auch sie als verhältnismäßig geschlossenes Organ gelten, aber ein einheitlicher Charakter läßt sich ihnen nicht zuschreiben, da sie teilweise auf Veranlassung des Unternehmers hin gewählt werden und sich nicht immer ausschließlich aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzen. Ihre Einsetzung wird aber gewöhnlich durch Kollektivvertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern festgelegt.[1)]

Damit ist eine Brücke geschlagen zu einem weiteren Typ der Interessenvertretung nach den Prinzipien der Kontrolle, zum vertraglich vereinbarten Betriebsrat. Dieser ist in den untersuchten Ländern genau so häufig wie der gesetzliche; er existiert in Dänemark, Schweden, Norwegen, Italien, sowie in gewisser Weise auch in Großbritannien und der Schweiz. Außer in den meisten Fällen in der Schweiz ist er nach dem Vereinigungsprinzip aufgebaut und fungiert in der Hauptsache als Konsultationsrat. Hierin ähnelt er den in Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg gesetzlich eingeführten Betriebsräten, die ebenfalls nach dem Vereinigungsprinzip aufgebaut sind und als Konsultationsräte fungieren, wie im vorigen Abschnitt dargestellt wurde.

Es wäre aber verfehlt, beide Arten von Betriebsräten nunmehr als gleichartig zu betrachten. Der vertraglich vereinbarte Betriebsrat besitzt eine andersartige Stellung im Gesamtsystem industrieller Demokratie, die aber hier nicht dargestellt werden kann, ohne daß ein spezielles Erklärungsschema näher ausgeführt wird; deshalb wird hierauf später eingegangen werden. Ein gewichtiger gemeinsamer Ansatzpunkt der meisten Regelungen und die Abweichungen davon sind hier jedoch schon vorzuführen. Während es ein Merkmal gesetz-

---

1) JPM (1971), S. 32-43.

licher Betriebsräte ist, daß sie von allen Arbeitnehmern durch Urwahl bestimmt werden, ist dieses Verfahren bei vertraglichen Betriebsräten mehr oder weniger eingeschränkt.

Besonders deutlich ist dies in Schweden: der "företagsnämnd" wurde durch Vertrag zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaftsbünden LO und TCO (Angestellte) eingerichtet; entsprechend bestimmen die örtlichen Organisationen der Gewerkschaften innerhalb dieser Bünde die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat, ohne daß überhaupt eine Wahl durch Arbeitnehmer stattfindet. Der Arbeitgeber entsendet soviele Vertreter, wie auch der größeren Arbeitnehmerbank, also normalerweise der Bank der LO-Gewerkschaften zustehen.[1)]

In Dänemark wird ein "samarbejdsudvalg" eingerichtet, und zwar entsprechend einem Vertrag zwischen LO und Arbeitgebern, die den Betriebsrat paritätisch besetzen, wobei auf der Arbeitgeberbank auch die Vertreter der Führungskräfte, ungefähr in der Hierarchie vom Meister ab aufwärts, vertreten sind. Hier allerdings können Arbeitnehmersitze durch Urwahl besetzt werden, wenn auch nicht alle: die Hauptvertrauensleute der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind ex officio Betriebsräte, so daß die durch allgemeine Wahl ernannte Anzahl Betriebsräte faktisch nicht so groß ist wie man beim Betrachten der formellen Bestimmungen vermuten könnte.

Ein paritätischer Betriebsrat ("bedrifbutvalg") ist auch in Norwegen zu finden, der ebenfalls durch allgemeine Urwahl zustandekommt. Eine Sonderstellung für die Vertrauensleute gibt es ebenso: der Vorsitzende der Gewerkschaftssektion im Betrieb ("klub") ist wiederum Betriebsrat ex officio.[2)] Die schweizerischen Arbeiterkommissionen,die einen Grenzfall wegen der Abwesenheit zentraler Regelung ihres Zustandekommens darstellen, sind in vielen Fällen Beispiele des Typs eines Betriebsrates nach Vertrag, dann nämlich,

---

1) JPM (1971), S. 35.

2) ebenda, S. 34.

wenn sie durch einen speziellen Vertrag eingerichtet worden sind, und nicht auf Initiative des Arbeitgebers hin.[1)]

Es läßt sich in der Reihenfolge der Länder Schweden, Dänemark, Norwegen, Schweiz nun der Grad der bereits im Vertrage festgelegten Begünstigung der Vertrauensleute bei der Auswahl der Betriebsräte ablesen: in Schweden ist sie am größten, in der Schweiz relativ gering, aber immerhin möglich. Im vorletzten Land, das in diesem Zusammenhang zu erörtern ist, in Italien, ist sie jedoch nicht vorhanden; hier besitzen Vertrauensleute kein institutionalisiertes Vorrecht zur Einnahme von Sitzen in der "commissione interna". Diese ist ebenfalls wie die Arbeiterkommission ein nach dem Trennungsprinzip konstruierter Betriebsrat entsprechend einem Abkommen zwischen den italienischen Arbeitgebern und den drei Gewerkschaftsbünden CGIL, CISL und UIL. Sie ist jedoch von geringer werdender Bedeutung, da sie überall dort, wo sich in der Folge der Delegiertenbewegung nach 1969 soziale Veränderungen abspielten, in ihren Funktionen von den Fabrikräten verdrängt und zu einem großen Teil abgeschafft wurde.

Wegen seiner besonderen Lage wird Großbritannien zuletzt behandelt. Aufgrund der recht unsystematischen und schwer zu überblickenden Situation seiner "industrial relations" läßt sich kein einheitlicher Typ eines vertraglichen Betriebsrats in diesem Lande anführen. Es ist aber darauf hinzuweisen, daß einige Tarifverträge solche Einrichtungen vorsehen. Hinsichtlich der institutionalisierten Begünstigung von Vertrauensleuten, in diesem Falle also von shop stewards, tat sich aber eine weite Spanne von Möglichkeiten auf. Sowohl kann es der Fall sein, daß ein Betriebsrat von allen Arbeitnehmern gewählt wird, wie auch, daß nur gewerkschaftlich organisierte an der Wahl teilnehmen; auch gibt es Unterschiede in der Festsetzung der Bedingung, daß Kandidaten Gewerkschaftler sein müssen.[2)]

In Bezug auf die Einflußgrade vertraglicher Betriebsräte wurde bereits mit dem Begriff "Konsultationsrat" angedeutet, daß der Einfluß vorwiegend bis zur Konsultation reicht, also meistens geringer ist als der von Vertrauensleuten und deren Spitzengremien, die sich oft faktische Mitentscheidungs-

---

1) ebenda, S. 33.

2) ebenda, S. 35-36.

rechte erworben haben. Am Beispiel Italiens wird deutlich, daß mit größer werdendem Unterschied zwischen dem Einflußgrad von Vertrauensleuten und vertraglichem Betriebsrat die Tendenz besteht, diesen, also die commissione interna, abzuschaffen. Mitentscheidungsrechte für vertragliche Betriebsräte gibt es in förmlicher Festlegung nur in Dänemark, wo sie aber nicht voll genutzt werden, weil Vertrauensleute anstreben, die Regelung der Arbeitsbedingungen außerhalb des samarbejdsudvalg zu vollziehen. Damit ist angedeutet, daß mit der Einstufung des faktischen Einflußgrades vertraglicher Betriebsräte noch nichts Endgültiges über den der betrieblichen Kontrollorgane insgesamt gesagt ist, da auch hier Arbeitnehmervertreter dazu tendieren, Verhandlungen eher außerhalb der vertraglichen Betriebsräte in "joint negotiation committees" wie in Großbritannien oder in gemeinsamen Sitzungen der Vertrauensleute mit dem Arbeitgeber zu führen, also der shop stewards, tillidsmænd oder der italienischen "consigli di fabrica".

3.3 Mitbestimmung bei Gesellschaftsorganen

Um Arbeitnehmereinfluß in rechtlichen Organen von Handelsgesellschaften zur Geltung zu bringen, kann man zwei verschiedene Wege wählen:

a) man legt fest, daß Arbeitnehmer Vertreter in Gesellschaftsorgane entsenden können;

b) man räumt Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit ein, die Ernennung von Mitgliedern von Gesellschaftsorganen durch Einspruch zu verhindern.

Diese Unterscheidung mag künstlich erscheinen, muß aber getroffen werden, da sie die Haupttypen faßt, die in Europa aufzufinden sind. Zunächst ist jedoch voranzuschicken, daß unter der Mitbestimmung bei Gesellschaftsorganen hier nicht vom Staat ernannte Gewerkschaftsfunktionäre in Verwaltungsräten der verstaatlichten Industrien, wie zum Beispiel in Großbritannien, verstanden werden.[1] Hierbei handelt es sich um Vertreter, die nicht von Arbeitnehmern eines Unternehmens gewählt wurden und auch nicht unbedingt durch ihre Tätigkeit die Probleme des Unternehmens kennen, geschweige daß sie in ihm einmal beschäftigt waren. Außerdem kommt etwa im Falle Großbritanniens

1) Vgl. JPM (1971), S. 61-64.

hinzu, daß sie ihre Verbindungen zu Gewerkschaften lösen müssen, um Mitglieder eines "board of directors" werden zu können, also nicht mehr an die sonstige Arbeitnehmervertretung im Unternehmen, die eben in Großbritannien der Kontrolle zuzurechnen ist, angebunden sind.

Schließt man also derartige Institutionen von der Betrachtung aus, so könnte es zunächst so scheinen, als würde sich die Darstellung nun auf Deutschland beschränken, da dies in Westeuropa allgemein als das Land der Mitbestimmung im Aufsichtsrat betrachtet wird. An dieser Einzelstellung Deutschlands hat sich aber in den 70er Jahren einiges geändert, so daß es auch nötig wird, die Unterscheidung zwischen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat und derjenigen über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu machen.

Zunächst ist eine kurze Darstellung der Verschiedenheit der Organe handelsrechtlicher Gesellschaften angebracht, die gleichzeitig eine Darstellung verschiedenartiger Vorbedingungen des Ansetzens der Mitbestimmung ist. Nach dem deutschen System wird bei Aktiengesellschaften unterschieden zwischen der Hauptversammlung der Aktionäre, Aufsichtsrat und Vorstand, wobei der Vorstand die Geschäfte der Gesellschaft führt und sie nach außen vertritt. Er wird vom Aufsichtsrat eingesetzt, entlassen und kontrolliert, der wiederum von der Hauptversammlung und von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretern gewählt wird. Diese Kompetenzaufteilung ist aber in anderen Ländern relativ neu und/oder die Ausnahme. Entsprechend einer Richtlinie zur Vereinheitlichung des Gesellschaftsrechts der Europäischen Gemeinschaften ist sie aber in den Gründungsländern der EWG (Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande, Belgien, Luxemburg) zumindest überall zulässig, während sie in Deutschland verbindlich ist.

Ansonsten ist aber eine Verbindung der Kompetenzen von Aufsichtsrat und Vorstand in einem einzigen Organ üblich, das man in Anlehnung an die französische Bezeichnung Verwaltungsrat nennen könnte und also zum Beispiel in einzelnen Ländern als "conseil d'administration" (franz.), "board of directors" (engl.) oder "bestyrelse" (dän.) bezeichnet wird. Mitbestimmung in derartigen

Einrichtungen ist nun sehr selten zu finden. So nehmen im conseil d'administration in Frankreich zwar zwei Betriebsratsmitglieder an Sitzungen teil, sind aber nicht stimmberechtigt und zählen rechtlich nicht einmal zu den Mitgliedern des Organs, weshalb es zweifelhaft ist, ob hier überhaupt von Mitbestimmung die Rede sein kann.[1)]

Dagegen wurde 1974 in Dänemark die Mitbestimmung im Verwaltungsrat von Aktiengesellschaften eingeführt. Mindestens 2 Verwaltungsräte müssen Arbeitnehmervertreter und von der Belegschaft gewählt worden sein; außerdem kann in der Satzung eine noch höhere Anzahl festgelegt werden, die aber nicht mehr als die Hälfte der Verwaltungsratsmitglieder betragen darf.

In anderen Ländern setzt die Mitbestimmung jedoch bei Aufsichtsräten an. Das erste Beispiel liefert hierfür Deutschland, wo die gegenwärtige allgemeine Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 die Wahl eines Drittels der Aufsichtsratsmandate durch Arbeitnehmer festlegt. Diese Drittelparität im Aufsichtsrat ist auch in neuerer Zeit in anderen Ländern eingeführt worden, und zwar 1973 in Norwegen und 1974 in Luxemburg. Damit ist die gegenwärtig verbreitetste Form der Mitbestimmung bei Gesellschaftsorganen. Außerdem existiert in Deutschland noch die paritätische Mitbestimmung in der Montanindustrie nach dem Gesetz von 1950 sowie darauf folgenden Novellen und Ergänzungsgesetzen, nach der sich der Aufsichtsrat aus gleichen Anzahlen von Aktionärs- und Arbeitnehmervertretern sowie einem neutralen kooptierten Mitglied zusammensetzt.

Eine andere Variante, die Mitbestimmung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats durch Vetorecht, ist 1972 in den Niederlanden eingeführt worden und stellt bislang das einzige Beispiel dieser Art von Regelung dar. Der niederländische "raad van commissarissen" wird bei Gründung einer Gesellschaft von den Aktionären gewählt und wählt danach neue Mitglieder selber (Kooperationsverfahren) hinzu, wenn ein Mitglied ausscheidet. Bei beiden

---

1) Vgl. wiederum im folgenden die Angaben in den Länderstudien bei Röder-Sorge und Nagels (1975), S. 87-133.

Wahlakten hat der "ondernemingsraad" ein Vetorecht, wenn er Bedenken gegen den Kandidaten hat; das Veto kann aber vom "Sozialökonomischen Rat", dem Spitzenorgan der öffentlich-rechtlichen Wirtschaftsorganisation, aufgehoben werden.

Zusammenfassend betrachtet gibt es also in grober Aufteilung in den hier untersuchten Ländern

1) Mitbestimmung in
   a) Aufsichtsräten (Deutschland, Norwegen, Luxemburg),
   b) Verwaltungsräten (Dänemark);

2) Mitbestimmung über die Zusammensetzung von Aufsichtsräten (Niederlande).

Man hätte noch den Arbeitsdirektor nach der Regelung der deutschen Montanmitbestimmung anführen können; dies kann aber im internationalen Vergleich unterlassen werden, da er einen besonderen Grenzfall der Mitbestimmung darstellt, der in anderen Ländern nicht bekannt ist.

Mit der obigen Unterteilung in die beiden hauptsächlichen Formen der Mitbestimmung bei Gesellschaftsorganen werden übrigens auch die beiden Varianten erfaßt, die in der Gesetzesplanung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften eine Rolle spielen: im Entwurf der 5. Richtlinie zur Vereinheitlichung des Gesellschaftsrechts werden sie fakultativ zur Einführung in allen Mitgliedsstaaten durch Gesetz angeboten.[1)]

---

1) Vgl. die Sonderbeilage zu Heft 10 des Bulletin der Europäischen Gemeinschaften (1972), Art. 4.

4. Ursachen für die Einrichtung von Institutionen industrieller Demokratie

Es könnte zunächst als abwegig erscheinen, nach Ursachen für die Einrichtung von Institutionen industrieller Demokratie zu fragen, weil das Denken in Ursache-Wirkung-Schemata an der Bedeutung konkreter Handlungsentscheidungen von Akteuren vorbeizugehen Gefahr läuft. Wie zu zeigen sein wird, ist in diesem Fall tatsächlich die Betrachtung von Handlungsalternativen und von Vollzügen von Entscheidungen unumgänglich; insofern wäre es trivial, die Entscheidung zur Einrichtung einer Institution als deren Ursache vorzustellen. Dies soll aber auch nicht der Erklärungsweg sein. Vielmehr soll gezeigt werden, daß Entscheidungen zwar unterschiedlich ausfallen können, daß aber unabhängig von grundlegenden Entscheidungen über die Schaffung von Institutionen vorherige soziale Veränderungen überhaupt erst einmal bewirken, daß

a) gewisse Probleme "nach Entscheidungen verlangen", was hier damit umschrieben wird, daß ein soziologisches Potential der Veränderung angelegt wird,

b) zustandegekommene Institutionen genutzt, also durch soziales Verhalten ausgefüllt werden.

Somit werden in diesem Kapitel soziologische Tatbestände lediglich als ursächliche Bedingungen dafür angegeben, daß Entscheidungen anstehen, aber nicht für die Art, in der sie ausfallen. In späteren Kapiteln wird außerdem dargestellt, welche Auswirkungen das Vermeiden von Entscheidungen besitzt.

4.1 Manufakturisierung, Industrialisierung und Organisierung

Die Bezeichnung "industrielle Demokratie" enthält bereits die Vermutung, daß der Prozeß der Industrialisierung eine Rolle spielt. Dies läßt sich nachweisen, reicht aber bei weitem nicht hin, weil dieser Begriff die Veränderung soziologischer Tatbestände nur andeutet, aber nicht explizit beschreibt. Diese Tatbestände, die industrietypisch sein können, aber auch in vor- oder außerindustriellen Bereichen gegeben sind, gilt es also darzustellen. Eine Überlegung dieser Art ist bereits in einem grundlegenden Werk von Hans Paul Bahrdt enthalten, der die zunehmende und sich wandelnde Bürokratisierung in

der Industrieverwaltung, aber auch damit gleichlaufend die zunehmende Ordnung von Verwaltungstätigkeiten nach "industriellen" Prinzipien darstellt.[1)]

Wenn sich industrielle Demokratie in der Form der Kontrolle entwickelt, bedeutet dies ex definitione eine enge Verflechtung mit der Entwicklung gewerkschaftlicher Strukturen, insbesondere natürlich in Bezug auf die Ebenen von Betrieb und Unternehmen; gewerkschaftliche Institutionen auf diesen Ebenen können einen erheblichen Teil oder, wie zum Beispiel in Italien, Schweden, Großbritannien und Irland, die Gesamtheit der Funktionen industrieller Demokratie erfüllen. Von hier aus kann eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung wertvolle Beiträge zur Erklärung des Aufkommens industrieller Demokratie leisten.

Einen fruchtbaren Ansatz in diese Richtung bieten die Ausführungen von Sidney und Beatrice Webb.[2)] Sie behaupten und belegen, daß Gewerkschaften immer dann aufkommen, wenn sich die Aussichten von Arbeitnehmern, in ihrer Berufskarriere selbständig, also selber Arbeitgeber zu werden, bedeutend verringern. In neuerer Terminologie würde man sagen, daß unter diesen Umständen die abhängige wirtschaftliche Tätigkeit nicht als Übergangs-, sondern als Dauerzustand sozial definiert wird. So konnten die Webbs zeigen, daß mit dem Wandel von Wirtschaftsbereichen hin zur Verringerung des beruflichen Aufstiegs von Handwerkern Gewerkschaftsgründungen einhergingen. Damit ist nach den Vorstellungen der Webbs impliziert, daß Industrialisierung eine hinreichende, aber keine notwendige Bedingung für das Aufkommen industrieller Demokratie ist. Diese tritt nämlich bereits vor der Industrialisierung in Ansätzen auf, und zwar unter der bereits angeführten Bedingung.

Die somit auslösende soziale Veränderung soll hier mit "Manufakturisierung" bezeichnet werden: es handelt sich um einen Prozeß der zunehmenden abhängigen Beschäftigung von Handwerkern in größeren Betrieben unter zentraler Leitung und räumlicher Konzentration der Produktionsfaktoren durch einen Unter-

---

1) Bahrdt (1958).

2) Vgl. Webb, S. und B. (1895).

nehmer. Ein Befund, der in allen sozialgeschichtlichen Darstellungen wiederkehrt, ist nun, daß frühe Gewerkschaftsbildungen und Initiativen zu industrieller Demokratie vor allem in diesem Manufakturbereich auftreten; in derartigen Zusammenstellungen tauchen typischerweise zuallererst die Berufe der Drucker, Zigarrenmacher, Hutmacher o.ä. auf, in denen also Manufakturbedingungen vorherrschten.[1] So kommt man zur Identifizierung einer gewichtigen Einflußgröße, die hinter den Produktionsbedingungen der Manufaktur steht, nämlich zum geringen Grad der Interaktion und Bekanntschaft zwischen Unternehmer und Arbeitnehmern in der Manufaktur im Vergleich zu der in kleineren Handwerksbetrieben. Von hier aus ist es dann nur ein kleiner Schritt zu der Aussage, daß unter Bedingungen der Manufaktur die kollektive Interessenvertretung gegenüber dem Unternehmer rationaler erscheint im Vergleich zur individuellen Interessenvertretung im Bereiche des kleineren Handwerks. Je geringer also die Chance, persönlich seine Interessen beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen, um so höher ist die Neigung von Arbeitnehmern zur sozialen Definition von Interessenvertretung als kollektive Veranstaltung, und somit als gewerkschaftliche Tätigkeit. In diese Richtung deutet auch der theoretische Ansatz von Mancur Olson,[2] der von Norbert Eickhof in neuerer Zeit fortentwickelt und mit Belegen untermauert wurde.[3]

Damit wird ebenfalls plausibel, weshalb sich mit der Industrialisierung Einrichtungen industrieller Demokratie stärker durchsetzen: sie bedeutet nämlich die verstärkte Unterwerfung von Menschen unter Produktionsbedingungen, die bereits in der Manufaktur bestanden, und deren konsequente Fortentwicklung. Industrialisierung impliziert also eine potentielle Zunahme industrieller Demokratie dadurch, daß die Arbeitsumstände eines im Laufe der Zeit immer mehr zunehmenden Bevölkerungsteils nach Mustern der Industrie gestaltet werden und so die soziale Definition der Interessenvertretung als kollektiver Veranstaltung immer mehr zu einer universalen sozialen Norm werden kann.

---

1) Vgl. Lorwin (1954), S. 11-13, Kocik (1959), Boldt u.a. (1966), S. 101, 194, 519-520, 566, JBFG (1965), S. 82.

2) Olson (1968), insbesondere S. 67 ff.

3) Eickhof (1973).

Andererseits aber ist die "Industrie" keine homogene und stabile soziale Ordnung; damit kann Industrialisierung im Laufe der Zeit und über verschiedene soziale Bereiche hinweg je nach der ihr eigenen Entwicklungsrichtung Forderungen nach Einrichtungen industrieller Demokratie verstärken. Demnach wird Industrialisierung zu einem Begriff, der nun durch präzisere Beschreibungen von Verschiedenheiten und Wandlungen der Organisationsstrukturen zu ersetzen ist. Zunächst dürfte es unkontrovers sein, daß im Laufe der Industrialisierung, und d.h. hier nun im Zuge der Änderung der Organisationsstrukturen, sich die Forderungen nach und die Einrichtung von Organen industrieller Demokratie verstärkt haben. Es wäre schon banal, den Beweis anzutreten, daß industrielle Demokratie im hier definierten Sinne sich überall im Laufe der Zeit zunehmend verbreitet hat; strittig aber dürfte die Auswahl der Variablen sein, die hinter dem Zeitfaktor stehen und die Verbreitung erklären. Gerade hier ist auch die Verbindung zur Organisationssoziologie, die sich ja mit Wandlungen und Verschiedenheiten von Organisationsstrukturen beschäftigt, am wenigsten gegeben.

Einen Versuch, diese Verbindung herzustellen, hat allerdings Hondrich unternommen. Er behauptet, daß die Veränderung der Leistungs- und Organisationsstrukturen im Unternehmen zu einer Zunahme industrieller Demokratie führt.[1] Dabei sucht er den Bezug auf "neuere Klassiker" der Organisationssoziologie wie Peter M. Blau, Joan Woodward und Stanley H. Udy. Leider aber ist sein Werk im wesentlichen die Darstellung eines Konzepts, das nur selten dem Versuch empirischer Überprüfung ausgesetzt wird. Eine fundierte Kritik an Hondrich würde an dieser Stelle zu weit vom Thema wegführen; wegen der beachtenswerten Bemühung um gesamtgesellschaftliche Theoretisierung und der grundsätzlichen Relevanz seiner Ausführungen ist aber eine kurze Stellungnahme angebracht, warum sein Ansatz an dieser Stelle nicht weiterverfolgt wird.

Die Argumentation auf der Grundlage eines Zusammenhangs von Leistungs- und Autoritätsstrukturen ist bei Hondrich zwar auf weiten Strecken plausibel, doch scheint der Verdacht nicht ausgeräumt werden zu können, daß beim Versuch einer empirischen Überprüfung von Hypothesen sich herausstellen wird,

---

1) Hondrich (1972).

daß zu viele Variablen in der operationalen Definition so dicht aneinander gelagert sind, daß man von Tautologien oder Fast-Tautologien sprechen könnte.

Außerdem würde sich m.E. zeigen, daß Hondrich zwar eine ganze Reihe von Demokratisierungserscheinungen im Unternehmen erklären kann, aber nicht industrielle Demokratie im hier definierten Sinne, weil ihre institutionellen Ausprägungen nicht entsprechend den Voraussagen seiner Theorie variieren. Außerdem erscheint die Bezugnahme auf manche Teile der Organisationssoziologie nicht differenziert genug.[1] Jedoch sollen gewisse Anregungen hier aufgenommen werden, zumal da Hondrich in dem Versuch, Ausführungen über industrielle Demokratie auf einen Kernbestand organisationssoziologischer Erfahrungen zu stützen, bahnbrechend ist.

In der Diskussion der hauptsächlichen Variablen, die Organisationsstrukturen erklären, läßt sich grob unterscheiden zwischen der Bevorzugung der Technologie und der Organisationsgröße. Als Begründer dieser kontroversen Positionen in neuerer Zeit können Joan Woodward[2] für den Standpunkt, der die Technologie als Erklärungsvaribale bevorzugt, sowie Hinings, Pugh, Hickson, Turner und Lupton für das Abheben auf die Größe[3] angeführt werden. Mittlerweile dürfte die Kontroverse aber zu einem gewissen Teil durch die überzeugenden Darlegungen von Blau und Schoenherr bereinigt sein,[4] insoweit als diese bei konstanter Technologie zeigten, mit welchen verschiedenen Kombinationen von Organisationsstrukturen die Größe einhergeht.

Von Blau und Schoenherr wird die Größe der Organisation als die bedeutendste erklärende Variable dargestellt. Dabei zeigt sich, daß ihre direkte Auswirkung auf eine bestimmte Strukturvariable durch eine indirekte, über eine andere Variable vermittelte Auswirkung in gewissem Maße ausgeglichen werden kann, so daß der gesamte Effekt der Größe sich als geringer herausstellt als ihre

---

1) Vgl. etwa die Ausführungen bei Hondrich (1972), S. 66-68.

2) Woodward (1965).

3) Hinings, Pugh u.a. (1967).

4) Blau und Schoenherr (1971).

einzelnen Effekte auf dem Wege über intervenierende Variablen.[1] Für diese Untersuchung bedeutet dies nun Folgendes: die Auswirkung der Größe wird nachzuprüfen sein, außerdem aber auch die Bedeutung intervenierender Variablen. Leider aber ist die Beschaffenheit der Daten nicht immer so, daß dies in ähnlicher Weise wie durch Blau und Schoenherr getan werden kann. Deshalb unterbleibt in diesem Abschnitt eine multivariate Analyse, die jedoch im folgenden aufgenommen wird.

Setzt man voraus, daß Industrialisierung im Laufe der Zeit die Betriebsgrössen erhöht, so ergibt sich eine Zunahme des latenten Potentials industrieller Demokratie im Laufe der Zeit dadurch, daß persönliche Kontakte zwischen der Leitung und dem einzelnen Arbeitnehmer immer weniger möglich werden; damit steht zu erwarten, daß im Laufe der Zeit aufgrund des Betriebsgrößeneffektes der Industrialisierung Forderungen nach und Einrichtungen industrieller Demokratie ständig zunehmen. Hierin bestünde also ein Effekt der Industrialisierung, der nicht auf der Ausdehnung der industriellen Produktionsweise von einem Wirtschaftsbereich zum anderen beruht. Dieser Effekt der Größe muß nun aber in Umfrageerhebungen nachgewiesen werden können, weil sich hierin die Größe variieren läßt. Zu erwarten wäre folgender Befund: Je größer der Betrieb oder das Unternehmen, um so wahrscheinlicher ist es, daß eine Einrichtung industrieller Demokratie auf dieser Ebene existiert, also ein Betriebsrat, ein joint consultation committee, ein samarbejdsudvalg usw.

In der sekundäranalysierten deutschen Untersuchung ergab sich hierzu folgendes Bild.

Tabelle 1

		Existenz eines Betriebsrates		
		ja	nein	n
Betriebsgröße in Beschäftigten	100 - 299	70,1	29,9	812
	300 - 999	93,3	6,7	738
				1 550

1) Blau und Schoenherr (1971), S. 82-110.

In kleineren Betrieben existiert in 70,1 % der Fälle ein Betriebsrat, in den größeren dagegen in 93,3 %. Obwohl also der deutsche Betriebsrat sehr verbreitet ist, zeigt sich der vermutete Zusammenhang. Die Dichotomisierung beider Variablen in Tabelle 1 ist übrigens eine Konsequenz der Häufigkeit von Betriebsräten; nur auf diese Art erhält man eine Tabelle, deren Zellen alle hinreichend stark besetzt sind. Die Trennlinie zwischen beiden Größenklassen wurde so gelegt, daß die Randverteilung möglichst eine Gleichverteilung wird.

Zum völlig gleichen Ergebnis kommt in einer Untersuchung der dänischen samarbejdsudvalg Torben Agersnap; auch hier zeigt sich: je größer das Unternehmen, desto eher ist ein samarbejdsudvalg eingerichtet. Bei Unternehmen mit einer Größe von über 400 Arbeitnehmern war dies zu 95 % der Fall.[1)]

In Großbritannien untersuchten Clarke, Fatchett und Roberts die Häufigkeit von Institutionen für gemeinsame Beratung (joint consultation committees) und für Verhandlungen (negotiation machinery). Dabei zeigte sich eindeutig, daß Konsultationsräte mit der Größe des Unternehmens zunahmen, wenn sie auch nicht so häufig sind wie in deutschen und dänischen Betrieben.[2)] Bei der separat davon betrachteten Institution der Verhandlungsausschüsse hingegen erwies sich kein linearer Anstieg der Häufigkeit mit der Größe, sondern ein kurvilinearer Zusammenhang. An dieser Stelle wird deutlich, daß es in Befolgung des Weges von Blau und Schoenherr nützlich wäre, mögliche intervenierende Variablen zwischen Größe und Häufigkeit einer Institution zu untersuchen. Leider ist dies aber, wie schon gesagt, wegen der Beschaffenheit der Daten, die hier nicht einmal sekundäranalysiert werden konnten, unmöglich.

Wiewohl sich im internationalen Vergleich zeigt, daß die Größe überall eine erhöhte Einführung von Institutionen industrieller Demokratie bewirkt, ist die Verbreitung von Institutionen in einer Größenklasse über verschiedene Länder hinweg jedoch verschieden, wie der Fall Großbritannien zeigt. Außerdem äußert sich hier die nicht zu vermutende Tatsache, daß die Häufigkeit

---

1) Agersnap (1960), S. 21.

2) Clarke, Fatchett und Roberts (1972), S. 73.

von negotiation committees mit der Größe in kurvilinearem Zusammenhang steht. Des weiteren kann im Laufe der Industrialisierung durchaus eine kurzfristige Rückentwicklung industrieller Demokratie eintreten, wie Agersnap am Beispiel der samarbejdsudvalg zeigt: nach einer anfänglichen Gründungswelle nach dem Abschluß des Kollektivvertrages betr. samarbejdsudvalg ging die Anzahl der existierenden Räte leicht zurück.[1] Eine gewisse rückläufige Tendenz der comités d'entreprise in Frankreich nach der ersten Gründungswelle stellte auch Maurice Montuclard fest.[2] Diese Tatbestände müssen zu folgendem Anlaß geben:

1) zu einer vergleichenden Betrachtung der Abfolge der Bildung verschiedener Institutionen, die im Unternehmen nebeneinander existieren (Vertrauensleute, Konsultationsräte, Verhandlungsräte);

2) zu einer Erweiterung des Schemas der Erklärung des Aufkommens von Institutionen industrieller Demokratie, das ja bisher nur mit der Schlüsselvariablen "Rationalität der kollektiven Interessenvertretung" operierte und die Effekte dieser Variablen anhand der sie bedingenden Variablen Manufakturisierung, Industrialisierung und Steigerung der Organisationsgröße überprüfte.

Ersteres wird in späteren Kapiteln behandelt, letzteres im anschließenden Abschnitt. Hierbei wird es darum gehen, Faktoren zu identifizieren, die es über die Organisationsgröße hinaus erlauben, Bedingungen der Rationalität kollektiver Interessenvertretung schärfer zu fassen.

4.2 Arbeitsorientierung und Struktur der Beziehungen im Unternehmen

Das vom vorigen Abschnitt übernommene Problem liegt darin, daß man mit dem Ansatz von Olson in der Weiterentwicklung von Eickhof zwar begründen kann, daß Formen kollektiver Interessenvertretung bei zunehmender Organisationsgröße wahrscheinlicher werden, daß aber die eigentlichen Organe gewerkschaftlicher Tätigkeit im Unternehmen, die Verhandlungsausschüsse, in großen Be-

1) Agersnap (1960), S. 73.

2) Montuclard (1963).

trieben nicht häufiger als in mittleren, sondern eher seltener sind, wirkt im Sinne dieses Ansatzes paradox. Hier wäre also zu überprüfen, wie dieser anscheinend von der Organisationsgröße unabhängige Effekt zustandekommt.

Clarke, Fatchett und Roberts erklären den Sachverhalt durch den Grad der Gewerkschaftsorganisation der Belegschaft. Hierunter verstehen sie den Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Belegschaft, der in Großbritannien also im "closed shop" oder "union shop" 100 % ausmacht. Diese Kategorie wird in der folgenden Tabelle 2 als "a condition of engagement" aufgeführt und stellt den höchsten Grad der Gewerkschaftsorganisation dar.

Tabelle 2

Negotiation Machinery Related to the Extent of Unionization[1)]

Extent of unionization	Negotiation mach. %	No negotiation mach. %	
No unioniz.	18	82	100
Small (up to $\frac{1}{3}$)	28	72	100
Moderate ($\frac{1}{3}$ - $\frac{2}{3}$)	39	61	100
Substantial (over $\frac{2}{3}$)	55	45	100
A condition of engagement	68	32	100

n=649

Es zeigt sich also ein sehr klarer linearer Zusammenhang zwischen dem Grad der Gewerkschaftsorganisation und der Existenz von Verhandlungsausschüssen. Dieser Befund mag sehr plausibel wirken, stellt aber den im vorigen Abschnitt zugrundegelegten Ansatz in Frage, denn in der obigen Tabelle ist der Grad der Gewerkschaftsorganisation als unabhängige Variable aufgeführt, also an-

1) Tabelle übernommen von Clarke, Fatchett und Roberts (1972), S. 76.

scheinend nicht mehr erklärungsbedürftig. Würde der Befund so stehengelassen, so hätte er eindeutige politische Implikationen: er wäre eine voluntaristische Aufforderung an jedermann und alle Bereiche, sich gewerkschaftlich zu organisieren und sich auf diesem Wege die institutionellen Möglichkeiten zu wirksamer kollektiver Interessenvertretung selber zu schaffen. Ein hoher Grad der Gewerkschaftsorganisation würde, da er unerklärt ist, gewissermaßen allen wirtschaftlichen Bereichen latent zur Verfügung stehen; sein Erreichen hinge dann von der Verfügbarkeit befähigter Organisatoren und Mobilisatoren und von dem Grad der Entwicklung eines kollektiven Interessenbewußtseins ab. Man würde Beschäftigten in weniger gut organisierten Bereichen ihre Kollegen in besser organisierten als Vorbild nahelegen und sie zum Gewerkschaftsbeitritt auffordern.

Ohne prinzipiell die Legitimität dieses Vorgehens zu bestreiten muß aber angeführt werden, daß ihm durchaus Grenzen gesetzt sind, die nicht einmal aus normativen Erwägungen folgen, sondern aus einer Begrenztheit des Potentials industrieller Demokratie je nach Bereichen. Im folgenden wird es darum gehen, den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsorganisationsgrad und der Existenz von Formen industrieller Demokratie im Vergleich mit anderen Zusammenhängen zu betrachten und dadurch zu versuchen, eine Beziehung zwischen Variablen, die auch den Grad der Gewerkschaftsorganisation prägen, und der Existenz von Formen industrieller Demokratie herzuleiten.

Zunächst ließe sich einwenden, der in Tabelle 2 gezeigte Zusammenhang sei eine Besonderheit der britischen industrial relations, in denen ja gesetzliche Regelungen außer in Staatsbetrieben kaum zu finden sind und die traditionell in viel stärkerem Maße auf die gewerkschaftliche Tätigkeit im Betrieb gestützt sind als die deutschen. Ein oft zu findendes Argument deutscher Arbeitgeberverbände ist, der Betriebsrat sei unabhängig von den Gewerkschaften zu betrachten.

In der hier sekundäranalysierten Untersuchung zeigten sich jedoch sehr deutliche Korrelationen zwischen der Gewerkschaftsorganisation und Variablen, die im Zusammenhang mit dem Betriebsrat und Mitbestimmungsfragen erhoben wurden. In Tabelle 3 wurde bereits eine multivariate Analyse durchgeführt, die eine ähnliche Beziehung wie die britische Untersuchung nachweist:

Tabelle 3

			Existenz eines Betriebsrates ja %	nein %	n
100 - 299 Betriebsgröße	Organisationsgrad	bis 20 %	28,2	71,8	319
		" 40 %	91,5	8,5	164
		" 70 %	100	0	277
		mehr als 70 %	100	0	52
300 - 999		bis 20 %	100	0	78
		" 40 %	88,8	11,2	446
		" 70 %	100	0	116
		mehr als 70 %	100	0	98
					1 550

In den kleineren Betrieben nimmt die Häufigkeit eines Betriebsrates mit steigendem Organisationsgrad recht drastisch zu, in den größeren scheint der Betriebsrat sowieso eine selbstverständliche Einrichtung zu sein. Es scheint also durchaus über sehr verschiedene Systeme der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen hinweg gleichartige Potentiale industrieller Demokratie zu geben, die zu einem erheblichen Teil von der Rolle, die Gewerkschaften formal im System spielen, unabhängig sind. Nun aber wäre zu fragen, in welchen Variablen genau das Potential begründet liegt.

Hierbei kann die Betrachtung der Anteile von Männern und Frauen an der Belegschaft einen Schritt weiterhelfen. Es gehört fast schon zu den Klischees der Gewerkschaftsarbeit, daß die Rekrutierung von Frauen und die Förderung ihres Engagements sich schwierig gestaltet. Entsprechend ist zu vermuten, daß ein Betriebsrat um so seltener bestehen wird, je höher der Anteil der Frauen an der Belegschaft ist. Diese Hypothese kann hier geprüft werden; zu diesem Zweck wurde eine weitere dreidimensionale Tabelle gebildet, in der die Existenz eines Betriebsrates je nach der Sexualproportion, um einen

Begriff aus der Bevölkerungsstatistik zu wählen, und der Betriebsgröße angegeben ist.

Tabelle 4

		Existenz eines Betriebsrates		
		ja %	nein %	n
100 - 299 Betriebsgröße	überw. Männer	74,0	26,0	369
	gemischt	100	0	204
	überw. Frauen	38,5	61,5	239
300 - 999	überw. Männer	100	0	377
	gemischt	84,1	15,9	315
	überw. Frauen	100	0	46
				1 550

Wiederum ist klar, daß der Betriebsrat in größeren Betrieben unabhängig von der Sexualproportion fast selbstverständlich ist. In kleineren dagegen ist er in "Männerbetrieben" fast doppelt so häufig wie in "Frauenbetrieben". Die gemischten Betriebe weisen zwar keinen Zwischenwert auf und entsprechen somit nicht völlig der Hypothse; jedoch liegt die unvermutete Abweichung bei den größeren gemischten Betrieben in der entgegengesetzten Richtung, so daß es erlaubt sein dürfte, sie als nicht systematisch, sondern als zufällig zu interpretieren.

Auf der anderen Seite kommt man wiederum zu einem Ergebnis, das in Richtung des Olsonschen Ansatzes deutet, wenn man die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerstatus des Betriebes sieht, also mit dem Anteil von Arbeitern und Angestellten an der Belegschaft. Tabelle 5 liegt wiederum eine dreidimensionale Aufgliederung zugrunde, in der Arbeitnehmerstatus, Betriebsgröße und Existenz eines Betriebsrates aufgeführt sind. Dieses Schema wurde vereinfacht, so daß in Tabelle 5 die hieraus be-

rechnete Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates in dem jeweiligen Kontext nach der einfachen Laplaceschen Definition (p = Anzahl der Befragten im Kontext, die Existenz eines Betriebsrates angeben, geteilt durch Anzahl der Befragten im jeweiligen Kontext) angegeben ist.

Tabelle 5

Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates

Betriebsgröße	Arbeitnehmerstatus: überwiegend Arbeiter	Arbeitnehmerstatus: gemischt Arbeiter/Angestellte
100 - 299	0,73	0.42
300 - 999	1,0	0,75

Es ist zu sehen, daß sowohl in kleineren wie in größeren Betrieben mit einem höheren Angestelltenanteil die Wahrscheinlichkeit, daß ein Betriebsrat eingerichtet ist, sinkt. Dies bestätigt und veranschaulicht die Darlegungen von Fritz Croner; dieser faßt die Angestellten als eine Gruppe im Unternehmen auf, die von ihren Funktionen und Kontakten her näher beim Arbeitgeber angesiedelt ist als die Arbeiter.[1] Die Schaffung von Angestelltenpositionen im Unternehmen läßt sich somit fassen als die Ausgliederung und Routinisierung ursprünglicher Tätigkeiten des Unternehmers aus dessen Rollensatz und deren Einbringung in neue Positionen abhängiger Arbeit.

Damit ist impliziert: Angestellte haben latent arbeitgebernähere Funktionen und größere Möglichkeiten der Interaktion mit der Leitung, daher auch größere Chancen persönlicher Interessenvertretung. Andererseits ist aber auch zu vermuten: Je weiter der Prozeß der Bürokratisierung (im Weberschen Sinne) der Unternehmertätigkeiten gediehen, je größer also die Anzahl der Angestell-

1) Croner (1954).

ten in einem Unternehmen ist, um so eher werden auch sie zu kollektiver Interessenvertretung disponiert.

An dieser Stelle ist es nun möglich, einen integrierten Ansatz zu entwikkeln, mit dem sich sowohl die Variation der Häufigkeit von Institutionen industrieller Demokratie nach Betriebsgröße und Arbeitnehmerstatus, wie auch nach gewerkschaftlichem Organisationsgrad und nach Sexualproportionen erklären läßt. Hierfür sollen die dichotomen Ausprägungen zweier Variablen miteinander kombiniert werden; diese Variablen sind

a) die vorherrschende Arbeitsorientierung im Betrieb, also die Einstellung der Beschäftigten zur Arbeit,

b) das strukturelle Muster der Beziehungen zwischen Belegschaft und Leitung im Sinne von Talcott Parsons (spezifisch vs. diffus).

Zu a): Hinsichtlich der Arbeitsorientierung kann man für die Zwecke dieser Untersuchung grob unterteilen zwischen intrinsischer und instrumentaler Orientierung. Darunter ist im ersteren Falle zu verstehen, daß ein Arbeitnehmer von seiner Arbeit erwartet, daß sie ihm Möglichkeiten zur Entfaltung seiner Talente und Interessen bietet, im letzteren Falle, daß sie ihm vor allem einen guten Verdienst, gute Wohnmöglichkeiten oder andere Befriedigungen bietet, die nicht unmittelbar aus der Arbeitsaufgabe oder den Kontakten am Arbeitsplatz entspringen. Differenzierungen, die in diese Richtung weisen, werden von einer ganzen Reihe von Autoren vorgenommen, z.B. von Herbert Hyman, Robert Blauner, John H. Goldthorpe, David Lockwood, Frank Bechhofer und Jennifer Platt.[1] Abseits aller Differenzen über das Ausmaß intrinsischer oder instrumentaler Orientierung in verschiedenen Bereichen zwischen Blauner und Goldthorpe und seinen Mitautoren ist aber weitgehend unstrittig, daß bei gelernten Facharbeitern die intrinsische Arbeitsorientierung deutlich größer ist als bei ungelernten. Dies zeigen sogar Goldthorpe u.a., die sich ansonsten redliche Mühe geben, die Bedeutung der instrumentalen Orientierung

---

1) Hyman (1966), Blauner (1960), Goldthorpe u.a. (1970).

herauszustreichen.[1] Hierbei ist zu betonen, daß mit der Einstellung zur Arbeit nicht die Einstellung zum "job", also zu den Besonderheiten des Arbeitsplatzes in einer bestimmten Firma, sondern zu der beruflichen Tätigkeit allgemein gemeint ist.

Zu b): Unter den bekannten "pattern variables" von Talcott Parsons ist ein Paar enthalten, das in diesem Zusammenhang recht aufschlußreich ist: man kann zwischen funktional diffusen und funktional spezifischen Mustern von Beziehungen unterscheiden.[2] Hier soll ein Muster spezifisch genannt werden, wenn die Kommunikationsinhalte zwischen Personen eher auf bestimmte Themen- und Lebensbereiche begrenzt sind, also sich nur auf die Abwicklung ganz bestimmter Funktionen beziehen. Demgegenüber ist ein Muster diffus, wenn in einer Beziehung eine Mehrzahl von Themenbereichen, die mit jeweiligen zentralen funktionalen Rollen verknüpft sind, ansprechbar und eine Mehrzahl von Lebensbereichen zur Geltung zu bringen ist. Im Unternehmen können nun verschiedene Gruppen verschiedenen Mustern der Beziehung zur Leitung unterliegen. Im allgemeinen wird für die Situation des modernen Industriebetriebes und für formale Organisationen generell die Bedeutung funktional spezifischer Kontakte hervorgehoben. Joachim Bergmann und Wolfgang Zapf zeigen die geringe Durchlässigkeit der Organisation des Industriebetriebes für Kommunikationen nichttechnischer Art,[3] Niklas Luhmann betont durchgängig die Bedeutsamkeit formaler Strukturierung von Situationen in Organisationen.[4]

In diesem Zusammenhang bietet Ralf Dahrendorf das nützliche Konzept der "institutionellen Isolierung" der Wirtschaft bei zunehmender Industrialisierung an.[5] Hierunter versteht er, daß mit der Industrialisierung der Teilbereich Wirtschaft sich immer mehr ausdifferenziert, daß also in wirtschaftlichen Großbetrieben zunehmend weniger Raum für die Erfüllung außerökonomi-

---

1) Goldthorpe u.a. (1970), S. 14-40.

2) Parsons (1964), S. 66.

3) Bergmann und Zapf (1965), S. 19

4) Luhmann (1964).

5) Dahrendorf (1957), S. 234 ff.

scher Funktionen gelassen wird. Auf keinen Fall darf dies aber so gedeutet werden, als würden damit verschiedene soziale Bereiche funktional weniger interdependent; eben aus dem Gleichlauf von institutioneller Isolierung und funktionaler Interdependenz ergibt sich eine für die industrielle Demokratie belangvolle Problemstellung. Sie kann dann nämlich als die formale Verflechtung institutionell isolierter, aber funktional interdependenter sozialer Teilbereiche aufgefaßt werden.

Kombiniert man die dichotomen Ausprägungen der beiden Variablen "Arbeitsorientierung" und "Struktur der Beziehungen zur Leitung", so erhält man 4 Kombinationen von Elementen, nämlich: instrumental-spezifisch, instrumental-diffus, intrinsisch-spezifisch und intrinsisch-diffus. Diese Kombinationen sollen hier nun zur Kennzeichnung sozialer Kontexte verwendet werden; sie beschreiben also im folgenden relevante Aspekte sozialer Eigenschaften verschiedener Betriebe. Dabei soll vorerst vorausgesetzt werden, daß alle Arbeitnehmer eines Betriebes in gleichem Maße den Bedingungen des jeweiligen sozialen Kontext unterliegen. Diese Annahme ist nicht unbedingt erforderlich und wird nur zur besseren Darstellung des Erklärungsschemas gemacht, im weiteren Verlauf der Arbeit aber aufgelöst.

In einer 4-Felder-Tabelle läßt sich jetzt angeben, welche Art der Arbeitnehmerinteressenvertretung in einem sozialen Kontext vorhanden ist; dabei werden also keine rein logischen Zusammenhänge, sondern Hypothesen dargestellt.

Schema 6

Charakter der Beziehungen zwischen Leitung und Arbeitnehmern aufgrund verschiedener sozialer Kontexte

		Beziehungsmuster funktional spezifisch	diffus
Arbeitsorientierung	instrumental	I resignativ-passive industrielle Demokratie	II paternalistisch-autoritär
	intrinsisch	III aktive industrielle Demokratie	IV personalistisch

In Schema 6 sind folgende Behauptungen enthalten: Eine aktive industrielle Demokratie ist vor allem dann zu finden, wenn spezifische Beziehungen zwischen Leitung und Arbeitnehmern und eine intrinsische Arbeitsorientierung zusammentreffen. Damit läßt sich erklären, daß bei zunehmender Unternehmensgröße vor allem dann Ansätze zu industrieller Demokratie zu beobachten sind, wenn eine Arbeitnehmerschaft fachlich qualifiziert ist; bemerkenswerterweise entstanden ja frühe Gewerkschaften nicht unbedingt dort, wo das Elend am größten, sondern wo die berufliche Qualifikation groß war. In ihrer Untersuchung aus der Gegenwart berichten außerdem Goldthorpe u.a., daß das Interesse an gewerkschaftlicher Arbeit bei qualifizierten Arbeitern, bei denen ja auch die intrinsische Arbeitsorientierung stärker ist, deutlich ausgeprägter ist als bei unqualifizierten.[1] Weiterhin läßt sich typischerweise bei neuen bedeutenden Initiationen auf industrielle Demokratie hin zeigen, daß die Facharbeiter im Betrieb die Avantgarde stellen, wie auch im Falle Italiens im Jahre 1969.[2]

Wechselt man von Feld III zu Feld I in Schema 6 über, so ist zu ersehen, daß für den Fall der Kombination instrumental-spezifisch eine passive oder resignative industrielle Demokratie angenommen wird. Ein besonders deutliches Beispiel hierfür dürften die "Frauenbetriebe" sein: Sind diese klein, so wird dort deutlich seltener industrielle Demokratie eingeführt, und zwar weil Frauen gewöhnlich wenig qualifizierte Arbeitskräfte stellen und bisher ein sehr klares Beispiel für instrumentelle Orientierung liefern; sie arbeiten eher aus wirtschaftlichen Zwängen heraus oder um zusätzliches Geld für die Familie zu verdienen. Wenn ein Betriebsrat besteht, ist das Verhältnis wenig qualifizierter Arbeitskräfte zu ihm konsistent schlechter als gewöhnlich, genauso wie die Einstellung zu industrieller Demokratie, wie noch zu zeigen sein wird. Diese Interpretation stimmt mit der von Goldthorpe u.a., die bereits erläutert wurde, sowie mit der anderer Autoren wie Blauner sowie Lipset, Trow und Coleman, überein.[3] Im Wechsel von Feld III zu Feld I

---

1) Goldthorpe u.a. (1970), S. 93-115.

2) Vgl. Hartmann (1972), S. 66-67.

3) Blauner (1960), Lipset, Coleman, Trow (1956).

äußert sich also die Verschiedenheit der Bedingungen für hohe und für niedrige Grade der Gewerkschaftsorganisation.

Geht man von Feld I zu Feld II über, so wird mit dem Wechsel zum diffusen Beziehungsmuster ein faktisches Verschwinden industrieller Demokratie und das Aufkommen einer paternalistisch-autoritären Beziehung zwischen Leitung und Arbeitnehmern behauptet. Für diese Art von Kontext läßt sich am besten das Beispiel der japanischen Industrie anführen. Wie James C. Abegglen gezeigt hat, zeichnet sich diese dadurch aus, daß das wirtschaftliche Unternehmen die Beschäftigten nicht nur in ihrer Rolle als Arbeitnehmer, sondern darüber hinaus in sehr vielen zentralen funktionalen Rollen erfaßt.[1)] Das Unternehmen bemüht sich also, durch eine Vielfalt von Einrichtungen für die gesamte Person des Beschäftigten Sorge zu tragen, bis hin zu Stätten der allgemeinen Bildung. Entsprechend gering ist die gewerkschaftliche Tätigkeit im Unternehmen und sind Institutionen industrieller Demokratie entwickelt.

Bei dem zweiten Kontext mit funktional diffusem Beziehungsmuster (Feld IV in Schema 6) ist des weiteren noch eine intrinsische Arbeitsorientierung gegeben; hierfür können Angestellte als Beispiel angeführt werden, und zwar um so eher als sie höher in der Hierarchie stehen und als die Bürokratisierung der Angestelltentätigkeiten weniger weit gediehen ist. Sie können ihre persönlichen Interessen besser gegenüber der Leitung vortragen und haben somit trotz latent eher intrinsischer Arbeitsorientierung (wie auch Facharbeiter) ein geringes Potential industrieller Demokratie. Damit ist dann zu erklären, daß ein größerer Anteil von Angestellten sich darin bemerkbar macht, daß weniger häufig ein Betriebsrat eingerichtet ist.

Somit hat man also ein Schema, mit dem die bereits geschilderten Ergebnisse unter Rückgriff auf allgemeinere soziologische Begriffe erklärt werden können. Diese machen es möglich, die Wirkungsfaktoren, die hinter der Organi-

---

1) Abegglen (1958).

sationsgröße, dem Grad der Gewerkschaftsorganisation, dem Angestelltenanteil, der Qualifikation der Beschäftigten und der Sexualproportionen stehen, zu sehen und von hier aus auch Zusammenhänge anderer gut operationalisierbarer Variablen mit der Entwicklung industrieller Demokratie zu prognostizieren und zu testen. Dies kann an einem Beispiel gezeigt werden.

Das aus der "pattern variable" von Parsons hergeleitete Muster der Beziehungen zwischen Leitung und Arbeitnehmern entspringt letztlich dem klassischen Konzept von "Gemeinschaft" und "Gesellschaft" von Ferdinand Tönnies und ist außerdem mit der Vorstellung von den konzentrischen und den sich schneidenden sozialen Kreisen nach Georg Simmel verwandt. Diese Konzepte beschreiben nun von ihrem Ansatz her vor allem den Unterschied zwischen ländlicher und städtischer Lebensweise. Entsprechend ließe sich vermuten: Da in stärker urbanisierten Umwelten funktional spezifischere Kontakte stärker ausgeprägt sind, ist zu erwarten, daß mit steigender Urbanisierung sich die Häufigkeit von Betriebsräten erhöht. Dies ist um so mehr zu erwarten, als Urbanisierung und Gründung formaler Organisationen zwei deutlich positiv interagierende Merkmale sind, wie Renate Mayntz zeigt;[1)] sie bedingen einander strukturell und sind gewissermaßen auf dasselbe Strukturprinzip zurückführbar. Zur Überprüfung der Hypothese wird die Häufigkeit der Existenz eines Betriebsrates je nach dem Einzugsgebiet in Tabelle 7 angegeben.

Tabelle 7

		Existenz eines Betriebsrates		
		ja %	nein %	n
Einzugsgebiet	großstädtisch	87,3	12,7	575
	mittelstädtisch	76,5	23,5	387
	ländlich	78,1	21,9	588
				1 550

Hier ist zu sehen, daß ein Betriebsrat in großstädtischem Einzugsgebiet zwar häufiger ist als in ländlichem, daß aber die Häufigkeit in mittel-

1) Mayntz (1963), S. 21.

städtischem Gebiet leicht geringer ist als in ländlichem. Es kann jedoch angenommen werden, daß dieser letzte, unerwartete Teil des Ergebnisses durch eine starke Interaktion von Variablen bei der Stichprobenauswahl verursacht wird: die ausgewählten Textilbetriebe liegen - stärker konzentriert als die Betriebe der anderen beiden Branchen - hauptsächlich in mittelstädtischem Gebiet; da sie ausgesprochene Frauenbetriebe mit wenig qualifizierten Beschäftigten sind, drücken sie die Häufigkeit mittelstädtischer Betriebsräte stärker herunter als diese wahrscheinlich anzusetzen ist.

Der Einfluß der Urbanisierung der betrieblichen Umwelt wird in einer dänischen Untersuchung von Iver Hornemann Møller bestätigt, und zwar anhand einer ganz anderen Einrichtung industrieller Demokratie, den Vertrauensleuten (tillidsmænd). Hornemann Møller stellte fest, daß der Grad der Institutionalisierung der Position des Hoved-tillidsmand, also die Anzahl der Personen zu seiner Unterstützung, seine Weiterbildung und Amtszeit, seine Zeit für Vertrauensmannsaufgaben und sein Aufgabenumfang in deutlicher Beziehung zur Betriebsgröße und zum Urbanisierungsgrad standen.[1)] Dabei zeigte er außerdem, daß die Zusammenhänge Interaktionseffekte aufwiesen.

Diese dänischen Forschungsresultate machen zusätzlich deutlich, daß es über Nationen und verschiedenartige Institutionen wie Vertrauensleute und gesetzliche Betriebsräte hinweg einen gemeinsamen Kern industrieller Demokratie gibt. Je nach den Bedingungen des sozialen Kontexts ist, wie in den bisherigen Abschnitten dieses Kapitels gezeigt, ein unterschiedliches Potential industrieller Demokratie gegeben, das sich im geschichtlichen Ablauf und von einem sozialen Kontext zum anderen verschiebt. Bis zu dieser Stelle wurde vor allem die gegenwärtige Variation von Institutionen unter verschiedenen Kontextbedingungen gezeigt; im folgenden soll nun der Blick stärker auf die Veränderung der Institutionen im Zeitablauf gelenkt werden.

---

1) Hornemann Møller (1968), S. 34.

4.3 Politische Umstände und Entwicklungssprünge

Bisher ist die Entwicklung industrieller Demokratie weitgehend nur unter Benutzung von Variablen aus dem Teilbereich der Wirtschaft dargestellt und erklärt worden. Gerade aber aus historischer Perspektive zeigt sich, daß die Ausfüllung eines Potentials industrieller Demokratie durch Institutionen nicht genau parallel zu der Entwicklung jenes Potentials verläuft, sondern in Entwicklungssprüngen, die klar von gesamtgesellschaftlichen und politischen Veränderungen bestimmt werden. Nicht überall und immer wurden entstehende Potentiale sofort durch entsprechende Institutionen ausgefüllt; oft läßt sich vielmehr beobachten, daß zunächst in einem Lande ein gewisses Potential sozusagen aufgestaut wurde und daß nach einem Sprung in der Entwicklung in mehr oder minder großem Maße Institutionen geschaffen wurden.

Obwohl es industrielle Großbetriebe sowohl in Deutschland wie in Frankreich gab, wurden in Deutschland Betriebsräte schon 1922, in Frankreich dagegen erst 1945 eingerichtet. Derartige Vergleiche ließen sich in großer Zahl bringen; sie geben Anlaß zur Untersuchung besonderer politischer Bedingungen der Durchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen.

Interpretiert man eine Gesellschaftsornung als eine Verteilung von Werten und Rechten auf Personen, so ist industrielle Demokratie als Teil der Gesellschaftsordnung insofern darstellbar, als sie eine spezielle Weise der Verteilung von Partizipationsrechten auf Mitglieder von Organisationen ist. Die Existenz sprunghafter Änderungen der Gesellschaftsordnung impliziert nun: Wenn Werte und Rechte umverteilt werden, so ist die Möglichkeit sehr wahrscheinlich, daß diese Umverteilung gleichzeitig auf mehreren gesellschaftlichen Teilbereichen zugleich oder über die Trennlinien der Teilbereiche hinweg vonstatten geht. Die Änderung oder Neueinführung von Institutionen industrieller Demokratie ist also im Zusammenhang tiefgreifender sozialer Umgestaltungen zu betrachten.

Hierbei gibt es allerdings von Land zu Land unterschiedliche Verknüpfungen der Um- oder Neugestaltung industrieller Demokratie mit grundlegenden gesamtgesellschaftlichen Änderungen. Allgemein zeigt sich: Je stärker die Tradition absolutistischer zentraler Herrschaft in einem Lande zur Geltung kam, um so sprunghafter verlaufen Änderungen in der institutionellen Situation industrieller Demokratie und um so stärker sind sie mit grundlegenden gesamtgesellschaftlichen und politischen Umgestaltungen verbunden.

In Dänemark, Schweden, Norwegen, Großbritannien, Irland und der Schweiz wurde industrielle Demokratie relativ kontinuierlicher und glatter eingeführt, in Deutschland, Frankreich, Italien, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg dagegen eher in Entwicklungssprüngen und im Zusammenhang mit grundlegenden sozialen Verschiebungen. Diese Verschiedenheit wird nicht sofort empirisch belegt, aber im Zuge der Darstellung der Entwicklungssprünge verdeutlicht.

Zur Veranschaulichung der Entwicklung wird im folgenden ein "positivistischer" Weg beschritten; zunächst werden die Sprünge in verschiedenen Ländern dargestellt, anschließend die theoretischen Konsequenzen gezogen. Dies soll kein methodologisches Bekenntnis sein, sondern geschieht, weil die Entwicklungssprünge regelrecht ins Auge stechen. Die Belegung verschiedener Zeitpunkte der Einführung und Umgestaltung industrieller Demokratie ist wiederum bei Röder-Sorge und Nagels zu finden.[1)] Es ist festzustellen, daß die Zeitpunkte der Einführung einzelner Einrichtungen industrieller Demokratie hauptsächlich folgende sind:

1) Die Zeit am Ende und kurz nach dem Ende des 1. Weltkrieges,
2) die Zeit während und kurz nach dem Ende des 2. Weltkrieges,
3) die Zeit der 2. Hälfte der sechziger und der siebziger Jahre.

Bemerkenswert ist, daß die Anzahl der Länder, in denen zum 1. Zeitpunkt bereits Neuerungen vollzogen wurden, beschränkt ist; unter ihnen läßt sich

---

1) Röder-Sorge und Nagels (1975), S. 87-133.

nach dem Kriterium der Sprunghaftigkeit der Entwicklung und der Verflochtenheit mit politischen Änderungen differenzieren. Für die untersuchten skandinavischen Länder und die Schweiz kann am ehesten gelten, daß die Herausbildung von Einrichtungen industrieller Demokratie ohne große Einwirkungen aus dem politischen System vollzogen wurde; in ihnen zeigt sich schon vor dem 1. Weltkrieg eine Befestigung und Verstärkung der Funktionen betrieblicher gewerkschaftlicher Vertrauensleute und deren zunehmende Festlegung in Kollektivverträgen.

Auch in Großbritannien und Irland läßt sich zu dieser Zeit eine Befestigung und Verstärkung der Funktionen von shop stewards beobachten, jedoch war dort die Entwicklung schon eher sprunghaft; es hatte sich am Ende des 1. Weltkrieges eine umfassende shop stewards'-Bewegung formiert, die unter heftigen Konflikten mit einigen Arbeitgebern die Legitimität kollektiver Interessenvertretung durchsetzte, so daß auch hier sich die Vertrauensleute relativ früh als Einrichtung industrieller Demokratie durchsetzten und in Betrieb und Unternehmen mehr und mehr bestimmend wurden. Nach dem Ende des Krieges gab es des weiteren eine Welle der Gründung von Konsultationsräten ("Whitley committees"), die aber meistens keinen Bestand hatten. Im Vergleich zu Skandinavien weist die Entwicklung in Großbritannien und Irland neben dem Merkmal größerer Sprunghaftigkeit auch noch das einer geringeren formalen Festlegung der Rechte von Vertrauensleuten durch Kollektivverträge auf.

Den deutlichsten Entwicklungssprung aber findet man in Deutschland und einen beinahe so klaren in Luxemburg. Nach einer im Vergleich zu Skandinavien, Großbritannien, Irland und der Schweiz minimalen Gewerkschaftspräsenz auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen wurden in Deutschland 1920 durch Gesetz Betriebsräte und 2 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften eingeführt. Damals hatten die Betriebsräte weitgehend nur konsultative Befugnisse, waren aber bereits nach dem Trennungsprinzip konstruiert.

In Luxemburg erfolgte eine ähnlich abrupte gesetzliche Einführung von Betriebsräten nach einer Reihe sozialer Auseinandersetzungen wie in Deutschland im Jahre 1919; diese wurden aber wegen fortdauernder Auseinandersetzungen 1921 wieder abgeschafft und 1925 durch die gesetzlichen "délégations ouvrières" ersetzt, die neben die bereits seit 1919 bestehenden "délégations d'employés" traten. In Frankreich wurden lediglich stark verzögert unter der Volksfrontregierung 1936 vertraglich "délégués du personnel" eingerichtet.

Einen Aufschwung in fast allen Ländern brachte jedoch der 2. Weltkrieg, während dessen in Großbritannien "joint production" oder "joint consultation committees" eingerichtet wurden. Nach dem Ende des Krieges setzte überall eine Phase der Gründung von Betriebsräten ein: 1945 in Norwegen, 1946 in Frankreich und in Schweden, 1948 in Belgien und in Dänemark, 1952 in den Niederlanden und in Deutschland, 1954 in Italien aufgrund nationaler Verträge oder Gesetze, wobei diese zum Teil in Kraft traten, nachdem Betriebsräte spontan oder nach Besatzungsrecht entstanden waren. Außerdem wurde in Deutschland 1952 die Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz mit einer Drittelparität in Aufsichtsräten, sowie 1950 die Montanmitbestimmung eingeführt.

Aber auch gewerkschaftliche Tätigkeit im Unternehmen nahm einen Aufschwung: in Großbritannien mit der Gründung von joint shop stewards' committees, in Belgien mit der vertraglichen Vereinbarung von Rechten der Gewerkschaftsdelegationen. Natürlich besteht dieser Aufschwung in Norwegen, Schweden, Dänemark und Italien auch darin, daß vertragliche Betriebsräte eingeführt worden waren, in denen Gewerkschaften ja eine stärkere Stellung eingeräumt war.

Der 3. Zeitpunkt von der 2. Hälfte der sechziger Jahre ab brachte nun wiederum eine bedeutende Serie von Neuerungen neben Umgestaltungen bestehender Verträge und Gesetze. Zu nennen sind die Verstärkungen der Gewerkschaftssektionen und der Vertrauensleute in Frankreich, Italien, den Niederlanden

und in gewissem Maße auch in Deutschland, die Einführung von Mitentscheidungsrechten für Betriebsräte in den Niederlanden, Dänemark und Luxemburg, sowie die Mitbestimmung in Aufsichts- oder Verwaltungsräten in Norwegen, den Niederlanden, Dänemark und Luxemburg.

Betrachtet man die drei Phasen der Einführung industrieller Demokratie im Überblick, so ist festzustellen, daß sie in den beiden ersten Fällen mit tiefergreifenden Krisen des gesamten Sozialsystems verbunden waren, in der 3. Phase jedoch kaum, am ehesten noch in Frankreich und Italien. Insgesamt läßt sich jedoch sagen, daß alle 3 Phasen mit Krisen verbunden sind, wobei die 3. Krise am ehesten nur die Krise eines Teilsystems der Gesellschaft ist.

In Anlehnung an die Begriffe der Medizin ist in der Politikwissenschaft eine Krisentheorie entwickelt worden. Die "crisis" ist hiernach eine Zeit der erhöhten Aktivität sozialer Bewegungen, in der ein Potential sozialer Veränderung mehr und mehr entwickelt wird und am Ende in einem Durchbruch auf die Struktur sozialer Institutionen durchschlägt.[1] Dieses Potential kann nun auch das industrieller Demokratie sein, zumindest teilweise; am Ende einer Krise entscheidet sich dann, in welcher Weise und Intensität das Potential durchbricht und sozialen Wandel auslöst. Es setzt sich also nicht automatisch in Institutionen um; die Umsetzung ist vielmehr abhängig von den Bedingungen des politischen Prozesses und von den Entscheidungen, die in seinem Ablauf getroffen werden. So kann man die Krise als einen "Entscheidungsprozeß unter Zeitdruck" bezeichnen, wie eine Definition von Karl Deutsch lautet.[2]

Bei Betrachtung der Veränderungen zu den 3 Zeitpunkten von Krisen zeigt sich nun:

Je stärker die Tradition absolutistischer und zentraler Herrschaft in einem Sozialsystem, um so notwendiger sind Krisen zur Einführung industrieller

---

1) Vgl. die Einleitung in Jänicke (Hg.), 1973a), S. 14-50.

2) Vgl. Jänicke (Hg., 1973b), S. 91.

Demokratie. In Deutschland, Frankreich, Italien, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg wurde sie relativ diskontinuierlich zum Ende von Kriegen eingeführt.

Je tiefgreifender Krisen des Sozialsystems sind, um so kompromißbereiter ist die Haltung von Staat und Unternehmern gegenüber Arbeitnehmerbewegungen und um so deutlicher wird ein Potential industrieller Demokratie in Institutionen umgesetzt. Im Kriegsverliererland Deutschland war das Ausmaß der sozialen Veränderung regelmäßig zum Ende der Weltkriege größer als in anderen Ländern: Zum Ende des 1. Weltkrieges wurden neben Luxemburg nur dort gesetzliche Betriebsräte und die Aufsichtsratsmitbestimmung eingeführt, und ebenfalls nur dort wurden zum Ende des 2. Weltkrieges mitentscheidende Betriebsräte, die paritätische Montanmitbestimmung und die allgemeine Drittelparität im Aufsichtsrat durchgesetzt. Derartige Veränderungen setzten in anderen Ländern erst in den siebziger Jahren ein.

Je geringer aber ein Potential industrieller Demokratie in einer früheren Krise in Institutionen umgesetzt worden ist, um so größer ist ex definitione der "Rückstau" des Potentials, und um so heftiger und konfliktreicher kann in einer späteren Krise dieses Potential durchbrechen. Dies zeigen die Beispiele Frankreichs und Italiens, wo sich nach der 1. Krise kaum, nach der 2. Krise geringe, aber in der 3. Krise sehr heftige Veränderungen abspielten, wobei in Frankreich sich die Krise der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu einer generellen politischen Krise auswuchs und in Italien dazu beitrug, die politische Krise quasi zu institutionalisieren. Diese Darstellung steht im Einklang mit der von Dahrendorf, der Frankreich und Italien als exemplarische Länder zurückgestauten sozialen Konflikts schildert.[1)]

Dieser Rückstaufaktor hat nach Dahrendorf Konsequenzen für die Stärke kommunistischer Bewegungen in einem Lande. Hier wird später zu zeigen sein, welche Verknüpfungen von Werthaltungen und industrieller Demokratie er bewirkt.

---

1) Dahrendorf (1972), S. 116.

5. Ursachen der Wirksamkeit industrieller Demokratie

5.1 Wirksamkeit aus individualistischer und kontextualistischer Perspektive

Es dürfte unmittelbar einleuchten, daß eine Erörterung aller Faktoren, die die Wirksamkeit industrieller Demokratie beeinflussen, hier zu weit führen würde. Man könnte sehr verschiedenartige plausible Hypothesen aufstellen, die zu testen wären; so ließe sich eine sehr breite Skala möglicher Einflußvariablen aufstellen, die von dem Grad der Ausbildung der Betriebsräte oder Vertrauensleute für ihre Tätigkeit über die Perzeptionen und Einstellungen Betroffener und Engagierter und über strukturelle Gegebenheiten der Betriebe bis hin zu den Beziehungen betrieblicher Interessenvertreter zur politischen Umwelt des Betriebes reichen könnte. Aus dieser Skala der möglichen unabhängigen Variablen müssen also zwangsläufig solche ausgewählt werden, die hier wirklich überprüft werden können und die des weiteren sich für den Fortgang der Untersuchung als nützlich erweisen können. Allerdings darf die Auswahl nicht einseitig gewisse Variablen bevorzugen, sondern muß darauf hinauslaufen, gegensätzliche Behauptungen miteinander zu konfrontieren.

Für die Zwecke dieser Untersuchung eignet sich gut die Unterscheidung zwischen einer individualistischen und einer kontextualistischen Perspektive der Erklärung der Effektivität industrieller Demokratie. Dies ist keine eingeführte Unterscheidung in der Erforschung der industriellen Beziehungen; vielmehr wurde sie aus der Partizipationsforschung im politischen Bereich herausdestilliert. Partizipation ist ein Überbegriff, der sehr verschiedene Formen der Beteiligung an Entscheidungen und sozialen Werten von der Partizipation bei Wahlen und in politischen Institutionen bis zur Teilnahme in schulischen Elternbeiräten, Bürgerinitiativen und in der betrieblichen Interessenvertretung umfaßt. Er deckt also auch das ab, was in Deutschland allgemein Mitbestimmung und hier industrielle Demokratie genannt wird. Darüber hinaus ist "Mitbestimmung" in Deutschland schon fast gleichbedeutend mit "Partizipation" zu verwenden; der Mitbestimmungsbegriff ist aus dem wirtschaftlichen Bereich also in weitere soziale Teilbereiche eingedrungen.

Dies legt nun nahe, eine Parallele zwischen der politischen Partizipationsforschung und der Erforschung industrieller Demokratie zu ziehen. Es können zwar heftige Kontroversen darüber ausbrechen, ob industrielle Demokratie eine politische Angelegenheit sei in dem Sinne, daß allgemeinpolitische Gegensätze "in die Betriebe hineingetragen werden" oder ob die politische Demokratie auf Schulen, Krankenhäuser, Betriebe und Gefängnisse übertragen werden kann; beim Vergleich von Forschungsresultaten fällt jedoch die Parallele ins Auge.

In der Partizipationsforschung kann man zwischen zwei Arten der Erklärung von Arten und Raten der Partizipation unterscheiden:

1. Diese werden dargestellt als Funktionen äußerer Reize, die auf Personen einwirken, sowie als Funktionen persönlicher Eigenschaften, Einstellungen und Merkmale (individualistische Perspektive).

2. Sie werden dargestellt als Funktionen der Konstruktion und Eigenschaften bestimmter sozialer Gruppen, der Art sozialer Gegensätze und sozialer Institutionen (kontextualistische Perspektive).

Diese Ansätze müssen nicht unbedingt miteinander in Konkurrenz treten, tun es aber häufig, da sie mit gegensätzlichen theoretischen Ansätzen der Soziologie zusammenfallen und sich auf unterschiedliche methodische Verfahren stützen. Als quasi idealtypische Merkmale beider Ansätze können gelten:

1. In der individualistischen Perspektive werden Umfragen verwendet, die hauptsächlich mit Hilfe der Berechnung von Individualkorrelationen ausgewertet werden und einem tendenziell eher reduktionistischen theoretischen Ansatz verpflichtet sind. Derartige Forschung überwiegte lange Zeit in den USA und wurde zum Beispiel exemplarisch am Survey Research Center der Universität Michigan betrieben. Eine Fülle von Resultaten hat Lester Milbrath dargestellt.[1] Dieser Forschungszweig benutzte hauptsächlich individuelle und relationale Merkmale nach der Terminologie von Lazarsfeld und Menzel.[2]

---

1) Milbrath (1972), Kap. 2, 3 und 5.

2) Lazarsfeld und Menzel (1961).

2. In der kontextualistischen Perspektive werden vorhandene statistische und historische Daten verwendet, aber auch Umfragen, die mit Verfahren der Mehrebenenanalyse ausgewertet werden.[1] Dieser Ansatz ist eher der Tradition des "Soziologismus" in der Nachfolge von Emile Durkheim verpflichtet, führt also Kollektivmerkmale nicht auf Individual- oder relationale Merkmale zurück, sondern verwendet sie in starkem Maße als unabhängige Variablen und stellt Individualmerkmale im "Kontext", also in Beziehung auf und in Herleitung von Kollektivmerkmalen dar. Eine Reihe von Befunden stellt Milbrath zusammengefaßt dar.[2] Sie stammen zu einem Teil aus den USA, aber mit ziemlicher Intensität auch aus Norwegen. Ein älterer Vorläufer der Forschungsrichtung ist die französische "géographie électorale" nach André Siegfried.

Deutlich ist, daß beide Forschungsrichtungen potentielle Streitpartner im "Reduktionismus-Streit" sind, in dem es darum geht, ob

a) Kollektivmerkmale mit Hilfe von Individualmerkmalen operationalisiert werden können,

b) Behauptungen der Soziologie potentiell immer Individualmerkmale als unabhängige Variablen enthalten, also auf Behauptungen aus der Psychologie basieren.

Dieser Streit wird mit großer logischer Exaktheit von Hummell und Opp analysiert.[3] Nach ihrer Darstellung sind viele und potentiell alle Kollektivmerkmale in Individualmerkmale zerlegbar oder auf sie zurückführbar, und soziologische Zusammenhänge auf Verhaltensgrößen, also Individualmerkmale als unabhängige Variablen reduzierbar. Für sie ist also die Reduzierbarkeit von Soziologie auf Psychologie durchaus gegeben.

---

1) Vgl. Hummell (1972).

2) Milbrath (1972), Kap. 4.

3) Hummell und Opp (1971).

Zwar ist zuzugeben, daß Hummell und Opp die Darstellung gelungen ist, wie oft in der Soziologie Behauptungen durch das Einführen von Zwischenvariablen, die sich auf Verhalten beziehen, spezifiziert werden können. Man könnte diesen Verhaltensvariablen zum Teil den Status von intervenierenden Variablen zusprechen, aber nicht unbedingt, da sie nicht immer einen Zusammenhang zwischen zwei Kollektivmerkmalen oder zwischen einem Kollektiv- und einem Individualmerkmal inhaltlich spezifizieren, sondern lediglich veranschaulichen, also eine Art tautologischer Einfügung sind. Meines Erachtens ist den Autoren zudem nicht der Nachweis gelungen, daß als letztliche unabhängige Variablen immer Individualmerkmale eintreten, daß diese also immer zu Beginn einer Antezedenzordnung von Variablen stehen müßten. Damit würden weiterhin Ansätze, die von Individualdaten und von Kollektivdaten ausgehen, um Erklärungskraft konkurrieren, und somit auch im Zusammenhang dieser Untersuchung die individualistische und die kontextualistische Perspektive.

In dieser Konkurrenz ist ideologisch geprägter Streit durchaus zu finden, und zwar oft auf der Grundlage verschiedener Ansichten über die Sozialforschung. Bekanntlich wurde dieser von Theodor W. Adorno der Vorwurf gemacht, gesellschaftliche Realität auszublenden, die hinter Zusammenhängen stehe, und mit der alleinigen Darstellung von Zusammenhängen mit den damals üblichen Instrumenten und Auswerteverfahren eine "Verdoppelung des Scheins" zu vollziehen.[1] In neuerer Zeit hat nun Erwin K. Scheuch gezeigt, in welch starkem Maße das Urteil Adornos durch die damalige individualistische Perspektive der Partizipationsforschung mit ihren Individualkorrelationen geprägt war; seine Auffassung ist, daß sich mit der Entwicklung neuerer Auswerteverfahren und Rechnerleistungen ein großer Teil der berechtigten Vorwürfe Adornos gegen die empirische Sozialforschung insgesamt erübrigen wird.[2]

---

1) Adorno (1966).

2) Scheuch (1969a).

Zu berücksichtigen ist also, daß politisch-ideologische, methodologische und sachinhaltsbezogene Argumentationsweisen sich jeweils zum Richter der anderen aufschwingen, aber auch ihre Verbundenheit mit einer anderen leugnen. Dieser Sachverhalt ist in der Form eines Vorwurfs gegen die Fiktion der Ideologiefreiheit der Sozialforschung recht geläufig. An dieser Stelle soll der Spieß aber einmal umgedreht und gegen die Nichtbeachtung der Abstammung politischer Wertungen aus den platten Niederungen methodisch beschränkter Sozialforschung gekehrt werden.

Auf diese Weise kann nämlich erklärt werden, weshalb der Erziehung zur Partizipation bei manchen Autoren große Beachtung geschenkt wird. In der individualistischen Perspektive erschienen nämlich Partizipationsmöglichkeiten von Menschen eng mit der formalen Bildung und Ausbildung verbunden. So konnte man sich von einer Erhöhung der Bildungsmöglichkeiten für untere soziale Schichten und von einer Erziehung zur Partizipation eine Ausdehnung der Partizipationsmöglichkeiten für diese erhoffen, sowie eine Erhöhung der Effektivität der Partizipation insgesamt. Damit war die Verantwortung für effektive Partizipation bei der Pädagogik gelandet.[1] Am anschaulichsten kommt dieser Standpunkt wohl bei Gerhard Weisser zum Ausdruck. Dieser leitet die deutsche Forderung nach Mitbestimmung aus "einem geistigen Grundanliegen kultureller Art und den Gegebenheiten der Zeit" ab, das darin besteht, "daß die Gesellschaft aus geistig selbständigen und zu selbstverantwortlichem Handeln fähigen Menschen bestehe".[2] Wenn nun in einer Selbstentfremdung des Menschen Passivität gegenüber Partizipationsmöglichkeiten auftauche, so bestehe die Notwendigkeit der Rückführung der Menschen zu sich selbst, effektive Mitbestimmung müsse durch "Haltungspflege" erzeugt werden. Sehr deutlich ist dann folgende Äußerung: "Das Schicksal der Mitbestimmung entscheidet sich im Kindergarten".[3]

---

1) In diese Richtung weisen zum Beispiel Hartenstein und Schubert (1961), Klockhaus (1970) und Zimpel (1970).

2) Weisser (1967), S. 94.

3) Ebenda, S. 103-104.

Die genau entgegengesetzte Auffassung wäre nun, das Schicksal industrieller Demokratie entscheide sich im Betrieb aufgrund bestimmter Eigenschaften des betrieblichen Kontexts. Entsprechend wäre zu zeigen, daß vorwiegend kontextuelle Eigenschaften die Wirksamkeit industrieller Demokratie bestimmen, und nicht möglichst universelle Aktivität Einzelner. Dieser Auffassungsgegensatz drückt sich in den beiden Begriffen "Autonomie" und "Schwellenwerte" aus, die unterschiedliche Arten der Rückkoppelung gesamtgesellschaftlicher Systeme an die Bedürfnisse der Mitglieder bezeichnen.[1)]

Einmal kann die Autonomie zentraler Herrschaftsinstanzen durch auf ihrer Ebene angesiedelte repräsentative Organe eingegrenzt werden, zum anderen können die Schwellenwerte, von denen ab die Mitgliederbasis des Systems auf eine Initiative der Zentrale hin reagiert und Macht entfaltet, gesenkt werden. Das eine Mal hat man es mit einer relativ verfestigten Tätigkeit eines kontrollierenden Organs zu tun, das andere Mal mit kaum institutionalisierter spontaner "Erhebung" einer Vielzahl von Einzelnen. Als Beispiele aus dem Bereich dieser Untersuchung könnten zum einen die gut institutionalisierten deutschen Betriebsräte, zum anderen die Delegiertenbewegung in Italien angeführt werden.[2)] Scheuch allerdings, der die Unterscheidung von Schwellenwerten und Autonomie eingeführt hatte, weist der alltäglichen,normalen Rückkoppelung von Herrschaftsentscheidungen an Mitgliederbedürfnisse durch den Mechanismus der Eingrenzung von Autonomie in unserer Gesellschaft die größere Bedeutung zu.

Vor einem ähnlichen gedanklichen Hintergrund begründet Hartmut Schellhoss weshalb die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung nicht kleiner, sondern größer werden kann, obwohl mit der Zeit ein Mitgliederschwund eingesetzt hat: zwar sind (in der Terminologie von Scheuch) die Schwellenwerte durch den Mitgliederschwund erhöht worden, aber dies wird wettgemacht durch die erhöhte Eingrenzung der Autonomie des Staates und der Arbeitgeber aufgrund einer Intensivierung der Tätigkeit gewerkschaftlicher Organe.

---

1) Vgl. Scheuch (1969b).

2) Vgl. den Aufsatz von Conrad (1973).

5.2 Kontakte zum Betriebsrat

Wesentliche Variablen der individualistischen Erklärungsperspektive dürften der erlernte und der ausgeübte Beruf sowie die Möglichkeiten, in direktem Kontakt mit dem Betriebsrat zu stehen, darstellen. Sie kennzeichnen nach den vorliegenden Resultaten der politischen Partizipationsforschung die trainierte Fähigkeit zur Artikulation eigener Interessen und die aus der persönlichen Interaktion entspringenden Chancen der Verringerung von Schwellenwerten.

Andererseits müßten in der kontextualistischen Perspektive Variablen wie Betriebsgröße, Gewerkschaftsorganisation, Arbeitnehmerstatus des Betriebes zur Geltung kommen, da diese die kontextuellen Voraussetzungen der Eingrenzung von Autonomie darstellen. Bei allen genannten Variablen handelt es sich um vertraute oder hier bereits definierte Größen, so daß ein Eingehen auf sie nicht mehr nötig erscheint, außer bei der Variablen "Kontakt zum Betriebsrat". Sie ist in Untersuchungen bisher weniger im Zusammenhang mit anderen dargestellt worden. Dies erscheint aber um so eher als notwendig, als sie eine zentrale Größe innerhalb des reduktionistischen Ansatzes ist; nach dessen Voraussetzungen wäre es notwendig,eine von einem Kollektivmerkmal ausgehende Beziehung zu einer anderen Größe durch die Einfügung eines intervenierenden Individualmerkmals zu spezifizieren. Deshalb wird in diesem Abschnitt die Beziehung des Kontaktes zum Betriebsrat zu anderen Variablen gezeigt.

Der Kontakt zum Betriebsrat wurde in der sekundäranalysierten deutschen Untersuchung recht einfach durch die Antwort auf folgende Frage operationalisiert: "Haben Sie in der Vergangenheit einmal mit einem Mitglied des Betriebsrates über eine betriebliche Angelegenheit gesprochen?" Hierauf antworteten mit "ja" 33,1 % der ungelernten, 41,5 % der angelernten, 45,5 % der angelerten früheren Facharbeiter, 60,3 % der Facharbeiter, 62,9 % der technischen Angestellten, 44,9 % der kaufmännischen Angestellten und 53,6 % der sonstigen Berufe. Im Vergleich aller Individuen miteinander er-

gibt sich also: Je höher die berufliche Qualifikation und je höher die Rangposition in der betrieblichen Hierarchie, um so intensiver ist der Kontakt zum Betriebsrat, wobei die kaufmännischen Angestellten allerdings aus dem Rahmen fallen. Dies kann aber damit erklärt werden, daß sie eine der Qualifikation und Rangposition nach sehr inhomogene Gruppe sind.

Zur Betriebsgröße ergibt sich eine kurvi-lineare Beziehung, die sich im χ^2-Test mit p = 0,975 signifikant erweist:

Tabelle 8

	Betriebsgröße			
	100 - 199	200 - 299	300 - 499	500 - 999
Kontakt zum Betriebsrat %	51,7	43,4	47,3	57,1

n = 1129

Dies kann so interpretiert werden: In kleineren Betrieben sind die Chancen der Interaktion mit dem Betriebsrat größer und entsprechend der Kontakt mit ihm, in größeren Betrieben dagegen ist die Betriebsratsrolle "professionalisierter" und demgemäß der Zugang Einzelner zu ihm institutionell erleichtert.

Außerdem besteht eine hochsignifikante Beziehung zur Rechtsform des Unternehmens (p = 0,999), wie man aus folgender Tabelle sieht:

Tabelle 9

	Rechtsform			
	Einzelfirma, OHG	Kommandit-gesellsch.	GmbH	AG
Kontakt zum Betriebsrat %	61,0	48,3	51,2	38,1

n = 1116

Dieser Zusammenhang ist allerdings schwieriger zu interpretieren; es scheint sich anzudeuten, daß der Kontakt zum Betriebsrat um so intensiver ist, je personenbezogener die Rechtsform des Unternehmens ist.

Weiterhin beeinflußt die Dauer der Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Betrieb die Kontakthäufigkeit, was wohl mit ziemlicher Sicherheit zu erwarten stand. Aber auch der Grad der Gewerkschaftsorganisation steht in einem hochsignifikanten Zusammenhang mit der Kontakthäufigkeit ($p = 0{,}9995$), wie aus der folgenden Tabelle hervorgeht:

Tabelle 10

	Grad der Gewerkschaftsorganisation			
	bis 20 %	20- 40 %	40- 70 %	mehr als 70 %
Kontakt zum Betriebsrat %	33,3	48,3	51,1	65,5

n = 1129

Es zeigt sich also wiederum, wie schwierig es auch in Deutschland ist, zwischen gewerkschaftlicher Interessenvertretung und der mittels des formal unabhängigen Betriebsrats zu unterscheiden. In gering organisierten Betrieben ist der Kontakt des Betriebsrats zu den Arbeitnehmern um die Hälfte schlechter als in hochorganisierten. Hieran lassen sich interessante Schlußfolgerungen in Anlehnung an das vorige Kapitel knüpfen. Wenn nämlich eine mögliche Erklärungsvariable aus kontextualistischer Perspektive wie die Gewerkschaftsorganisation in einer derart engen Beziehung zu einem relationalen Merkmal wie der Kontakthäufigkeit steht, ließe sich vermuten, daß möglicherweise die individualistische und reduktionistische Sichtweise den Blick in die richtige Richtung lenkt, weil sie als intervenierende Variable zwischen dem Grad der Gewerkschaftsorganisation und der Effektivität der Interessenvertretung durch den Betriebsrat in Frage kommt.

Insofern wäre also möglicherweise ein reduktionistischer Standpunkt geeignet, kontextuale Zusammenhänge aufzuhellen und zu spezifizieren. Man könnte also nunmehr das im vorigen Kapitel aufgeführte Schema zur Erklärung des Entstehens industrieller Demokratie übernehmen und auch zur Erklärung der Wirksamkeit benutzen. Besonders günstige Bedingungen stellen sich demnach für effektive industrielle Demokratie dann ein, wenn die Arbeitsorientierung intrinsisch ist und die Beziehungen der Belegschaft zur Leitung funktional spezifisch sind, wobei diese Faktoren eine hohe Gewerkschaftsorganisation, damit eine hohe Kontakthäufigkeit der Arbeitnehmer zum Betriebsrat, und dann aufgrund des letzteren Umstandes eine hohe Wirksamkeit industrieller Demokratie erzeugen.

Nun ist aber in diesem Erklärungsschema mit der Art der Beziehungen zur Leitung (spezifisch-diffus) auch die Rangposition von Arbeitnehmern enthalten, da Ranghöhere eine diffusere Beziehung zur Leitung aufweisen dürften. Ranghöhere Berufe weisen aber, wie bereits gezeigt, häufiger Kontakte zum Betriebsrat auf als rangniedrigere, während vom reduktionistischen Standpunkt aus und auf der Grundlage des Schemas eigentlich rangniedrigere Arbeiter häufigere Kontakte zum Betriebsrat berichten müßten als zum Beispiel ranghöhere technische Angestellte. Diese Problemstellung läßt sich noch weiter vorantreiben, wenn man die Betriebsgröße mit einbezieht.

In größeren Betrieben müßte die Arbeit des Betriebsrates eigentlich im Sinne der rangniedrigen Arbeitnehmer geschehen, da sich bei ihnen die stärkste Ausprägung spezifischer Beziehungen zur Leitung findet. Dies wäre wiederum ausgehend vom Schema zu erwarten; nach der individualistischen Perspektive müßten dann in größeren Betrieben die Kontakte rangniedriger Arbeitnehmer zum Betriebsrat besser sein als in kleineren, wenn man sie im Vergleich zur jeweiligen Kontakthäufigkeit der Vorgesetzten sieht. Zur Überprüfung dieser These wurde die Rangposition durch eine dichotome Variable operationalisiert; bei den Befragten ist ermittelt worden, ob sie Vorgesetzte sind oder nicht.

Tabelle 11

Betriebsgröße	Vorgesetzter ?	Kontakt zum Betriebsrat: Ja %	Nein %	n
100 - 299	Ja	55,1	44,9	127
	Nein	44,6	55,4	390
300 - 999	Ja	69,8	30,2	169
	Nein	44,2	55,8	441
				1127

In der obigen Tabelle zeigt sich, wie zu erwarten, ein Zusammenhang zwischen der Vorgesetzteneigenschaft und dem Kontakt zum Betriebsrat, und zwar in kleineren wie in größeren Betrieben. Die Beziehung ist in kleineren Betrieben mit $p = 0,95$, in größeren mit $p = 0,9995$ signifikant. Außerdem wurde für beide Größenklassen die Stärke des Zusammenhangs mit dem Yuleschen Assoziationskoeffizienten für Vierfeldertafeln gemessen.[1] Dabei zeigte sich in kleineren Betrieben ein Zusammenhang von $Y=0,21$, in größeren ein noch wesentlich stärkerer mit $Y=0,49$. Dies ist genau das Gegenteil der aufgestellten Behauptung. Ein Prozentvergleich in der Tabelle macht deutlich, daß der Anteil der Nichtvorgesetzten mit Kontakt zum Betriebsrat in größeren und in kleineren Betrieben mit 44,2 bzw. 44,6 % ziemlich gleich ist. Je größer also der Betrieb, um so deutlicher ist der bessere Kontakt zum Betriebsrat aufgrund der Vorgesetzteneigenschaft.

Dieser Befund wird ergänzt durch einen Vergleich der Randauszählungen der Betriebsräte- und der Arbeitnehmerbefragungen hinsichtlich des Merkmals "Beruf". Demnach sind unter den Betriebsräten überproportional viele tech-

1) $Y = \frac{ad - bc}{ad + bc}$

nische und kaufmännische Angestellte sowie Facharbeiter, aber unterproportional viele un- und angelernte Arbeiter, so daß auch in der Selektion der Betriebsräte der Einfluß der Rangposition, aber auch der Qualifikation zu spüren ist.

5.3 Bewertung von Betriebsrat und Mitbestimmung

Die Wirksamkeit industrieller Demokratie und speziell der Institution des deutschen Betriebsrates kann hier mit 3 Indikatoren gemessen werden. In der sekundäranalysierten Untersuchung wurde die Bewertung der Arbeit des Betriebsrates erfragt und 4 Antwortalternativen vorgegeben, von denen der Befragte eine auswählen sollte:

a) Die Betriebsräte setzen sich für die Arbeitnehmer ein und haben bei ihren Verhandlungen meistens Erfolg.

b) Die Betriebsräte kümmern sich um die Sorgen der Arbeitnehmer, aber sie dringen mit ihren Ansichten nicht immer durch.

c) Die Betriebsräte haben oft nicht das Zeug, um sich durchzusetzen.

d) Die Betriebsräte kümmern sich nicht genug um die Interessen der Arbeitnehmer.

In der Abfolge der Alternativen spiegelt sich eine zunehmend negative Bewertung der Arbeit des Betriebsrates wieder. Insgesamt wählten 29 % der Befragten Alternative (a), 46 % stimmten für (b), 18 % für (c) und 6 % für (d).

Dagegen wurde die Bewertung industrieller Demokratie allgemein mit Hilfe eines anderen Indikators erhoben. Die Frage lautete: "Viele vertreten ganz verschiedene Ansichten über die Mitbestimmung. Wir haben auf dieser Karte vier Meinungen aufgeführt. Welcher Meinung würden Sie am ehesten zustimmen?" Die vorgegebenen Antwortalternativen waren:

a) Die Mitbestimmung ist notwendig. Ohne sie hätte der Arbeitnehmer nichts zu sagen.

b) Die Mitbestimmung hat keinen Sinn. Die Geschäftsleitung macht doch, was sie will.

c) Die Mitbestimmung ist eine Erfindung der Gewerkschaften. Wir kommen auch ohne sie aus.

d) Die Mitbestimmung ist an sich gut. Es wäre aber besser, wenn tüchtigere Leute da wären.

Hier stimmten 47 % der Befragten für Alternative (a), 2o % für (b), 4 % für (c), 25 % für (d). Außerdem wurde gefragt, ob der Befragte glaube, "daß das Mitbestimmungsrecht den Arbeitern und Angestellten eher Vorteile oder eher Nachteile bringt oder ob es sich gar nicht auswirkt." 67 % sahen eher Vorteile, 5 % eher Nachteile, 13 % weder Vorteile noch Nachteile, und 11 % meinten, es wirke sich nicht aus. Im Überblick zeigt sich also eine ziemlich positive Einschätzung des Prinzips industrieller Demokratie, sowie eine prinzipiell positive Bewertung der Betriebsräte bei etwas eingeschränkter Beurteilung ihrer Durchsetzungskraft.

Zunächst können einige Befunde dargestellt werden, die gut mit der individualistischen Perspektive vereinbar sind. In einer früheren Auswertung derselben Umfrage hatte bereits Eberhard Wey gezeigt, daß die Einstellung zur Mitbestimmung von der Bewertung der Arbeit des Betriebsrates und von der Befürwortung gewerkschaftlicher Normen beeinflußt wird.[1] Weiterhin ließe sich zeigen, daß die Dauer der Beschäftigung im Betrieb, die Häufigkeit der Kontakte zum Betriebsrat und die hiermit eng verbundene Rechtsform in deutlichem positivem Zusammenhang mit der Bewertung der Betriebsratsarbeit stehen, und auf diesem Wege dann auch mit der generellen Einschätzung der Mitbestimmung.

---

1) Wey (1968).

Des weiteren ist anhand des Berufs eines Befragten zu erkennen: Je höher dessen berufliche Qualifikation und je höher der Beruf in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt ist, um so positiver ist die Einstellung zur Mitbestimmung. Hierbei äußern die höher Qualifizierten und Ranghöheren sich allerdings schon eher für die Alternative (d), in der die Befürwortung der Mitbestimmung mit einer leichten Kritik an der Qualifikation der Interessenvertreter verbunden ist. Derartige Resultate waren vor dem Hintergrund der Partizipationsforschung in der politischen Soziologie auch zu erwarten; dort werden Bildungsgrad und sozioökonomischer Status ebenfalls durchgängig als erklärende Variablen für verschiedene Partizipationsgrade belegt.

Soweit ließe sich also nachweisen, daß individuelle Merkmale eine höhere Partizipationsbereitschaft Einzelner bewirken, und damit dann eine höhere Wirksamkeit industrieller Demokratie, die sich in einer besseren Bewertung industrieller Demokratie niederschlägt. Andererseits läßt sich aber auch ein Einfluß des Grades der Gewerkschaftsorganisation auf die Bewertung der Betriebsratsarbeit feststellen, also eine kontextualistische Hypothese bestätigen. Man kann weiterhin den Einfluß der Betriebsgröße überprüfen:

Tabelle 12

Bewertung des Betriebsrates

Betriebsgröße	Die BR setzen sich für die Arbeitn. ein u. haben bei ihren Verhandlungen meistens Erfolg.		Die Betr.-R. kennen die Sorgen der Arbeitnehmer, aber sie dringen mit ihren Ansichten nicht immer durch.		Die Betr.-R. haben oft nicht das Zeug, um sich durchzusetzen.		Die Betr.-R. kümmern sich nicht genügend um die Interessen der Arbeitnehmer.	
	n	%	n	%	n	%	n	%
100–199	67	25,8	135	51,9	50	19,2	8	3,1
200–299	87	28,8	139	46,0	55	18,2	21	7,0
300–499	116	29,7	179	45,9	68	17,4	27	6,9
500–999	98	34,5	121	42,6	48	16,9	17	6,0

n = 1236

Die Zeilenprozente in Tabelle 12 ergänzen sich nicht zu 100 %, weil die Antwortmöglichkeit "Weiß nicht" oder Antwortverweigerungen hier nicht aufgeführt sind. Dasselbe gilt übrigens für die folgende Tabelle 13.

Es zeigt sich zwar eine positive Beziehung, die sich jedoch im χ^2-Test nicht als signifikant erweist. Nun ist der χ^2-Test für zumindest nominale Skalen konstruiert, während hier schon ordinale Skalen zugrundeliegen, so daß möglicherweise ein schärferes, zumindest ordinale Skalen voraussetzendes Signifikanzmaß ein günstigeres Ergebnis bringen würde. Auf jeden Fall deutet aber schon eine Betrachtung der Prozentdifferenzen an, daß der zu überprüfende Zusammenhang zwar in den ersten drei Spalten sehr konsistent auftritt, aber recht schwach zu sein scheint. Der Schluß, der hieraus möglicherweise gezogen werden könnte, bestünde darin, die Hypothese fallenzulassen, da sie nicht so gut bestätigt werden kann wie Erklärungen aus individualistischer Perspektive. Entsprechend wäre dann der Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsorganisation und Bewertung des Betriebsrates auf reduktionistische Weise entsprechend Hummell und Opp zu deuten: der Organisationsgrad würde als zerlegbares Globalmerkmal aufgefaßt, das durch das Individualmerkmal "Gewerkschaftsmitgliedschaft eines Arbeitnehmers" abzulösen wäre; damit wäre dann zu erklären, daß Einzelne ein größeres Interesse an Partizipation besitzen und Organe industrieller Demokratie positiver bewerten.

Allerdings sollte hier zur Vorsicht mahnen, daß der Kontakt von Arbeitnehmern zum Betriebsrat und dessen Bewertung in einer etwas verwirrenden Beziehung sowohl zur Rangposition wie zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad stehen, sowie daß die Betriebsgröße in einem signifikanten, aber kurvilinearen Zusammenhang mit dem Kontakt zum Betriebsrat steht. Hieraus läßt sich die Notwendigkeit ableiten, mit einer Mehrebenenanalyse den Verflechtungen individueller und globaler Merkmale nachzugehen. Zu diesem Zwecke wurden in der folgenden Tabelle insgesamt 6 Kontexte erzeugt, in

denen sich Akteure der Stichprobe bewegen können. Hierfür wurden die Dimensionen "Urbanisierungsgrad des betrieblichen Einzugsbereiches" und "Betriebsgröße" gewählt, um eine möglichst gute Wiedergabe des Merkmals "Art der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Leitung" zu erreichen, so daß sich nun zwischen kleinen Betrieben in großstädtischem, mittelstädtischem und ländlichem Gebiet und größeren Betrieben in denselben verschiedenen Einzugsgebieten unterscheiden läßt. Für jeden dieser Kontexte ist nun die Beziehung zwischen der Häufigkeit des Kontaktes zum Betriebsrat und der Beurteilung des Erfolgs der Mitbestimmung, also industrieller Demokratie im hier gebrauchten Sinne, aufgeführt:

Tabelle 13

Erfolg der Mitbestimmung

Betriebsgröße	Regionaler Typ des Einzugsbereiches des Betriebes		Kontakt zum Betriebsrat		Eher Vorteile		Weder - noch		Teils - teils, wirkt sich nicht aus		Eher Nachteile	
					n	%	n	%	n	%	n	%
100–299	großstädt.		ja		72	68,6	10	9,5	20	19,0	1	1,0
			nein		60	58,8	19	18,6	19	18,6	2	2,0
	mittelst.		ja		39	72,2	5	9,3	8	14,8	0	,0
			nein		37	67,3	4	7,3	3	5,5	7	12,7
	ländl.		ja		52	61,2	18	21,2	4	4,7	5	5,9
			nein		73	62,9	16	13,8	17	14,7	4	3,4
300–999	großstädt.		ja		119	78,3	9	5,9	17	11,2	7	4,6
			nein		77	78,6	7	7,1	9	9,2	3	3,1
	mittelst.		ja		47	71,2	8	12,1	7	10,6	3	4,5
			nein		57	70,4	8	9,9	9	11,1	1	1,2
	ländl.		ja		69	71,1	11	11,3	6	6,2	9	9,3
			nein		83	70,3	11	9,3	13	11,0	5	4,2

n = 1550

Nun ist zu sehen, daß sich die positiven Einschätzungen des Erfolges der Mitbestimmung in größeren Betrieben (1. Spalte, untere Hälfte) als überraschend gleich häufig erweisen, und zwar unabhängig von der Kontakthäufigkeit. In kleineren Betrieben dagegen bleibt in groß- und mittelstädtischen Kontexten noch ein gewisser Zusammenhang erhalten. Bei dieser Tabelleninterpretation wurden die 2. - 4. Spalte außer acht gelassen, da deren Zufallsabweichungen wegen zu geringer Besetzungszahl der einzelnen Zellen keine systematische Auswertung erlauben.

Es ergibt sich somit: Im allgemeinen bestimmt der soziale Kontext die Einschätzung der Wirksamkeit industrieller Demokratie; von Kontext zu Kontext schwanken die vorteilhaften Beurteilungen maximal um fast 20 %. Der Kontakt zum Betriebsrat kommt als eigenständige Variable nur in kleineren Betrieben zur Geltung. Man könnte also folgern: Je spezifischer die Beziehungen zwischen Belegschaft und Leitung, um so unbedeutsamer ist die Kontakthäufigkeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern für die Wirksamkeit industrieller Demokratie.

Andererseits ist noch nicht endgültig geklärt, auf welchem Wege der Erfolg industrieller Demokratie von der Gewerkschaftsorganisation abhängig ist, ob nämlich die Gewerkschaftsorganisation als Kollektivmerkmal auf direktem Wege den Erfolg industrieller Demokratie beeinflußt, oder ob dies auf indirektem Wege über die Gewerkschaftszugehörigkeit Einzelner, die dann den Erfolg industrieller Demokratie höher ansetzen, geschieht. Diese Frage nach der anteilsmäßigen Bedeutung individualer und relationaler Merkmale auf der einen, sowie kollektiver und kontextualer auf der anderen Seite kann leider mit den hier zur Verfügung stehenden Mitteln nicht beantwortet werden.

Festzuhalten bleibt aber:

1. Unter den für industrielle Demokratie eher typischen Bedingungen funktionaler Spezifizität der Beziehungen zur Leitung bietet die individualistische Perspektive kaum eine gültige Erklärung an.

2. Die kontextualistische Perspektive kann sowohl Erfolgsschwankungen industrieller Demokratie von einem Kontext zum anderen wie die Abwesenheit eigentlich vermutbarer Auswirkungen von Individualmerkmalen erklären.

3. Je funktional diffuser die Beziehungen der Belegschaft zur Leitung vermutlich sind, um so eher kann die individualistische Perspektive einen Beitrag zur Erklärung der Wirksamkeit industrieller Demokratie leisten.

4. Offenbar stehen erklärende Variablen nicht untereinander in einem additiven Verhältnis, sondern weisen Interaktionseffekte auf. Dies folgt aus den vorherigen 3 Punkten und ist bedeutsam für die weitere Auswertung. Man könnte nämlich zur Erforschung des Beitrages verschiedener Variablen zur Erklärung der Wirksamkeit industrieller Demokratie die multiple Regressions- und die Pfadanalyse verwenden, um somit zu genaueren Ergebnissen zu kommen. Leider aber, - und zum Teil erfordert dies auch die Art der Daten -, ist wegen der Interaktionseffekte eine Beschränkung auf mehrdimensionale Tabellen erforderlich.

5.4 Kontextuelle Chancen und Grenzen

Leider ist es nicht möglich, bisher in diesem Kapitel dargestellte Zusammenhänge in Untersuchungen aus anderen Ländern nachzuprüfen. Dies wäre für einen konsequenten Nachweis von einheitlichen Aspekten industrieller Demokratie an sich notwendig. Man kann lediglich versuchen, aus den bisherigen Ausführungen bestimmte Schlußfolgerungen zu ziehen, die sich anhand von Untersuchungen aus anderen Ländern überprüfen lassen.

Es wurde gezeigt, daß es kontextbedingte Chancen der Wirksamkeit industrieller Demokratie gibt, aber damit auch Grenzen der Wirksamkeit. Allgemein läßt sich sagen: Je geringer das in einem Kontext angelegte Potential industrieller Demokratie (im Sinne des hier verwendeten Erklärungsschemas), um so weniger effektiv wird eine Einrichtung industrieller Demokratie sein.

Mit dieser Behauptung wird gleichzeitig angezweifelt, ob sich durch universelle Schulung und Erziehung viel an der Unwirksamkeit industrieller Demokratie in einer ganzen Reihe von Kontexten ändern wird. Es wird kaum zu bestreiten sein, daß die Ausbildung von Interessenvertretern oder Wahlkandidaten die Effektivität anhebt, problematisch ist aber, ob dies durch eine Ausbildung und Indoktrinierung aller oder möglichst vieler Arbeitnehmer hinsichtlich der Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung zu leisten ist.

Man könnte also behaupten, daß jenseits eines gegebenen Potentials industreieller Demokratie zusätzliche Ausbildung und Indoktrinierung keinen Zuwachs an Wirksamkeit mehr einbringt, sondern mangels objektiver Praxismöglichkeiten zu einem unbeachteten oder leicht vergessenen Wissensstoff wird. So läßt sich dann auch die Apathie vieler Arbeitnehmer gegenüber industrieller Demokratie erklären, die zum Beispiel Gerhard Weisser beklagte und durch universelles Mitbestimmungstraining zu beseitigen hoffte.[1] Dieses Rezept würde nun allerdings nicht verfangen, sondern in dem hier zugrundegelegten theoretischen Zusammenhang als die Ausdehnung einer mittelschichtorientierten Partizipationsnorm auf hierfür ungeeignete soziale Kontexte erscheinen. Es ist der Überlegung wert, ethische Forderungen nach höherer Partizipation im Betrieb einmal darauf zu überprüfen, wie weit sie an kontextualen Wirksamkeitsvoraussetzungen völlig vorbeigehen. Hierfür bietet meines Erachtens Klaus Fäßler ein gutes Beispiel.[2] Er stellt industrielle Demokratie als ethisch gerechtfertigtes und ökonomisch sinnvolles Prinzip dar, das zur Anwendung gebracht werden müsse; Apathie vieler Organisationsmitglieder sei eine Folge mangelnder Normierung und müsse entsprechend durch die Adressierung universaler Beteiligungsnormen an Arbeitnehmer und durch die Verhängung von Sanktionen beseitigt werden, um auf diesem Wege ein "politisches System der Unternehmung" mit hohem individuellem Beteiligungsgrad zu schaffen.[3] An diesem Beispiel wird klar,

---

1) Weisser (1967), S. 103-104.

2) Fäßler (1970).

3) Fäßler (1970), S. 121-124.

wie die Diskussion über industrielle Demokratie durch eine über die angemessenen Kontexte ungeprüft ausufernde Generalisierung von Normen, durch eine soziologisch reduktionistische Argumentationsweise und unter willkürlicher Anbringung des Norm-Sanktion-Schemas ins Abseitige geraten kann.

Ein Tatbestand, der im internationalen Vergleich nämlich durchaus belegt werden kann, ist der relative Leerlauf sehr weitgehender Regelungen industrieller Demokratie. Immer wieder zeigt sich, daß eine Volldemokratisierung industrieller Unternehmen viel weniger bedrohlich und dysfunktional für die Gesamtgesellschaft oder die Wirtschaftlichkeit als durch Arbeitnehmer und deren Vertreter unausgenutzt ist. Sowohl in jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltungsunternehmen wie in einem englischen "Partnerschafts unternehmen" läßt sich beobachten, daß die Initiativen der Arbeitnehmervertreter in den jeweiligen Organen im Vergleich zu denen des Management spärlich sind; zusammengefaßt läßt sich deren Tätigkeit als die Vertretung der engeren Arbeitnehmerinteressen und die sozialpolitische Korrektur unternehmenspolitischer Entscheidungen beschreiben. Als Belege können die Untersuchungen von Jiri Kolaja, von Flanders, Pomeranz und Woodward, sowie möglicherweise der Biedenkopf-Bericht über die Auswirkungen der Montanmitbestimmung in Deutschland herangezogen werden.[1)]

Es ist bezeichnend, daß die nicht sehr gute Nutzung der Arbeiterselbstverwaltungsorgane in einem jugoslawischen Textilunternehmen von Kolaja auf die starke Beschäftigung wenig qualifizierter Frauen zurückgeführt wird; es zeigen sich also gleiche Ursachen und Resultate wie in den Textilunternehmen der sekundäranalysierten deutschen Untersuchung hinsichtlich des Betriebsrates. Bezeichnend ist auch, daß sich im Vorwort zur Untersuchung der "John Lewis Partnership" ein führender Vertreter des Unternehmens leicht enttäuscht über die Resultate äußert und auf Möglichkeiten der Relativierung der Ergebnisse sowie der Verbesserung der Partizipationsausbildung hinweist.

---

1) Vgl. Kolaja (1965), Flanders, Pomeranz und Woodward (1968), Mitbestimmung im Unternehmen (1970).

Damit sind aber nur die Chancen und Grenzen industrieller Demokratie unter der Voraussetzung existierender Kontexte dargestellt; das Argument liegt nahe, daß durch Schaffung neuer Kontexte auch neue Chancen wirksamer Nutzung industrieller Demokratie geboten werden können. Auf diesem Wege ließe sich also auch möglicherweise erreichen, daß Partizipationschancen den Forderungen ethischer Art entgegenkommen. In der Tat stellte es eine Art Blindheit dar, wenn man die Konsequenzen einer tiefgreifenden Kontextumgestaltung nicht erwägen würde. Einen Ansatz in dieser Richtung könnte die "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" anbieten, worunter die Anreicherung und vielfältigere Gestaltung von Arbeitsaufgaben (job enrichment, job enlargement) und die Einführung autonomer Arbeitsgruppen verstanden werden kann.

Derartige Experimente sind inzwischen in einer ganzen Reihe von Fällen, beginnend in Norwegen, gemacht worden. Nach Durchführung der ersten intensiven Versuche neigen nun Fred Emery und Einar Thorsrud dazu, den Begriff "industrial democracy" eher im Sinne einer arbeitsplatznahen Demokratie zu interpretieren, weil dort die Mitgestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten einer Vielzahl von Individuen und Kleingruppen größer sind.[1] So ergibt sich der interessante Tatbestand, daß die relative Belanglosigkeit individuellen Verhaltens für die Wirksamkeit industrieller Demokratie (nach der Definition der vorliegenden Arbeit) nun zum Anlaß einer Umdefinition industrieller Demokratie genommen wird, weil Emery und Thorsrud als Definitionskriterium für diesen Begriff die Partizipationschancen des Einzelnen ansetzen. Es wäre also fruchtlos, nun einen Definitionsstreit zu beginnen.

Problematischer ist jedoch die Frage, welche Konsequenzen denn Kontextveränderungen im Sinne der norwegischen Versuche für die Wirksamkeit von Organen industrieller Demokratie auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen als Gegenständen dieser Untersuchung besitzen, ob also Demokratie am Arbeitsplatz die Wirksamkeit industrieller Demokratie nach der hier verwendeten Definition erhöht.

---

1) Vgl. Emery und Thorsrud (1969).

Wie zu zeigen ist, spricht manches zunächst dafür, und Paul Blumberg hat in einer Neubetrachtung der bekannten Hawthorne-Experimente die Gelegenheit ergriffen, aus den erhöhten Mitgestaltungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben in kleinen Gruppen eine Argumentation für vergrößerte Chancen industrieller Demokratie auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen herzuleiten.[1)]

Strategien der arbeitsplatznahen industriellen Demokratie in der Nachfolge von Emery und Thorsrud streben mit der vergrößerten Möglichkeit der Einflußnahme des einzelnen Arbeitnehmers auch eine größere Verantwortungsbereitschaft und fachliche Qualifikation des Einzelnen an; insofern ist diese Tendenz als Umkehr des Trends zur Arbeitszerlegung zu verstehen, die auf eine Dequalifikation der Arbeiterschaft hinauslief. Erhöhung der Qualifikation, der Verantwortungsbereitschaft und der Vielfalt der Arbeitsaufgaben des Einzelnen kann nun als ein Vorgang verstanden werden, der die instrumentale Arbeitsorientierung verringert und die intrinsische erhöht. Damit ist aber nach dem erläuterten Erklärungsschema eine Erhöhung des Potentials industrieller Demokratie verbunden; durch die Kontextänderung würde ein Wechsel von Feld I (passiv-resignative industrielle Demokratie) zu Feld II (aktive industrielle Demokratie) eintreten, wenn man voraussetzt, daß in beiden Fällen funktional spezifische Beziehungen zur Leitung gegeben sind. Insofern ist die Argumentation von Blumberg also auch nach dem Erklärungsschema plausibel, da ein Qualifikationseffekt vorliegt.

Allerdings taucht nun eine Schwierigkeit auf, die die Auswirkung der Kontextänderung wieder in Frage stellt. Der Betriebs- oder Unternehmensleitung ist nach erfolgter Kontextänderung nämlich eine andere funktionale Stellung zuzuordnen als vorher, da die Demokratie am Arbeitsplatz eine erhebliche Dezentralisierung der Steuerung des betrieblichen Ablaufs impliziert. Dies bedeutet: ein erheblicher Teil der vorher zentral abgewickelten Interessenvertretung wird nun dezentral innerhalb von Arbeitsgruppen oder Abteilungen

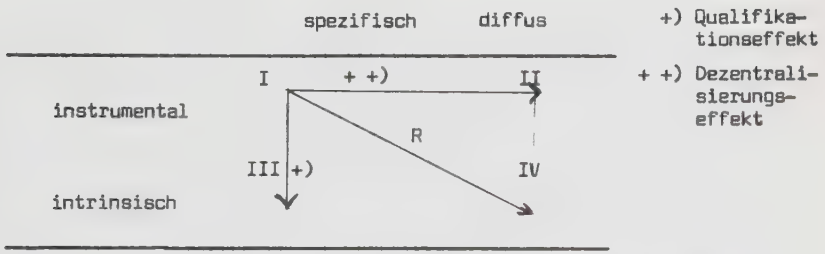
---

1) Blumberg (1969).

stattfinden können; damit kann wegen der geringeren Größe der für industrielle Demokratie am Arbeitsplatz relevanten Einheiten zudem noch eine Erhöhung der Rationalität personaler Interessenvertretung gegenüber der kategorialen oder kollektiven bei stärkerer Zentralisierung des betrieblichen Geschehens verbunden sein.

Folglich kann die Demokratisierung am Arbeitsplatz einen Dezentralisierungseffekt haben, der im Erklärungsschema eine ähnliche Bewegung impliziert wie der Wechsel von funktional spezifischer zu funktional diffuser Beziehung zur Leitung, nämlich hin zu einer mehr personalistischen Konstruktion der Interessenvertretung, die die Arbeiter in eine der von Angestellten ähnliche soziologische Lage bringen würde. Man kann also hinsichtlich der Demokratisierung des Arbeitsplatzes zwischen zwei Effekten unterscheiden, die im folgenden Schema quasi als an einem Punkt angreifende Vektoren, die ein Kräfteparallelogramm bilden, dargestellt sind:

Schema 14



Die mit R gekennzeichnete Linie stellt die Resultante des Kräfteparallelogramms dar und zeigt die resultierende Bewegung in Feld IV hinein. Wie sich also letzten Endes ein Potential industrieller Demokratie nach der hier gebrachten Definition entwickelt, hängt von der Größe des Qualifizierungs- und des Dezentralisierungseffektes ab. Die implizite Unterscheidung und Verkoppelung beider Effekte im Rahmen eines Schemas grundlegender funktionaler Alternativen der Organisation der Arbeit ist übrigens in einer bekann-

ten Untersuchung von Arthur Stinchcombe zu finden.[1)]

Einige durch diesen theoretischen Ansatz implizierte Hypothesen werden nun durch eine Reihe von Untersuchungen abgestützt. Zunächst einmal wurde von Mauk Mulder in Kleingruppenexperimenten nachgewiesen, daß bessere Information und Qualifikation aller Gruppenmitglieder die Wirksamkeit der Partizipation erhöht; Partizipation durch kollektive Interessenvertretung wurde nicht in die Betrachtung einbezogen; entsprechend bringt Mulder auch ein Plädoyer für die Mitsprache am Arbeitsplatz.[2)] Andererseits verglichen in Jugoslawien Kavčič, Rus und Tannenbaum die Partizipationsraten von Arbeitnehmern allgemein und von solchen im Arbeiterrat des Unternehmens; sie setzten also personale und kollektive Interessenvertretung zueinander in Beziehung.[3)] Sie fanden dann die Bestätigung für ihre These, daß "effective direct participation in industrial organization bears little or no relationship to effective forms of indirect participation". Ein derart gewichtiger Befund sollte gegenüber programmatischen Äußerungen etwa von Blumberg mißtrauisch machen.

In die gleiche Richtung deuten die Ergebnisse von Robert B. Denhardt, der zeigte, daß die Einfügsamkeit von Arbeitnehmern in die betriebliche Ordnung sich mit stärker dezentraler Führung und stärkerer Beteiligung Einzelner an Entscheidungen am Arbeitsplatz erhöhte.[4)] Dadurch dürfte wiederum der Grad der Gewerkschaftsorganisation nicht groß sein, der ja die Effektivität industrieller Demokratie zu einem gewichtigen Teil erklärt.

All dies führt zu der Konsequenz, daß industrielle Demokratie in ihrer typischen Ausprägung eine Art der Kanalisierung und geregelten Austragung kategorialen Konflikts ist, der bei funktional spezifischer Strukturierung der Beziehungen zur Leitung entsteht und ein latenter Konflikt ist, der

---

1) Stinchcombe (1959/60).

2) Mulder (1971).

3) Kavčič, Rus und Tannenbaum (1971).

4) Denhardt (1970).

um so stärker manifest zum Durchbruch kommt, je weniger und je weniger offen industrielle Demokratie institutionalisiert ist. Mit der Kategorialität des latenten Konflikts ist bezeichnet, daß er kein Konflikt zwischen Personen, sondern zwischen weitgehend anonymen Kollektiven von Trägern gleicher für ihre Interessenlage relevanter Merkmale ist.

Eine derartige Darstellung ist schon bei Theodor Geiger zu finden, der zwar nicht mit den hier verwendeten Begriffen operiert, aber in der Sache gleichartig argumentiert.[1] Nun ließe sich einwenden, daß man von hier aus zu einer zu soziologistischen Bestimmung der Funktionen industrieller Demokratie kommt, da der Interaktion zwischen Arbeitnehmern und Interessenvertretern keine Bedeutung zugemessen wird. Deshalb ist es nützlich, zwei verschiedene Funktionsweisen industrieller Demokratie einander gegenüberzustellen, nämlich

a) die Austragung eines kategorialen latenten Konflikts,

b) die Unterstützung persönlicher Beschwerden und Vorbringung persönlicher Anliegen bei der Leitung.[2]

In Frankreich findet man diese unterschiedlichen Funktionsweisen sogar in getrennten Institutionen ausgeprägt: Dort wird zwischen Gewerkschafts- und Personaldelegierten unterschieden, wobei die Personaldelegierten für die Unterstützung persönlicher Anliegen und Beschwerden vorgesehen sind. Normalerweise aber fallen diese Funktionsweisen in einem Organ zusammen. So kann zum Beispiel der deutsche Betriebsrat als Institution betrachtet werden, die persönliche Anliegen aufnimmt und unterstützt, aber auch vorgetragene und vermutete Forderungen in kategoriale Forderungen umsetzt. Der Betriebsrat addiert nicht nur Einzelanliegen, sondern wählt bestimmte Aspekte aus und betont sie. In der Betriebsrätebefragung zeigte sich, daß die zwischen Arbeitnehmern und Betriebsräten angesprochenen Themen vielfältiger sind als die in gemeinsamen Sitzungen von Betriebsräten und Leitung behandelten Themen.

---

1) Geiger (1966), S. 235-238.

2) Vgl. hierzu die Begriffe von Scott (1965) sowie von Scheuch (1968), S. 180 ff.

Dies läßt sich anhand einer Art "Betätigungsindex" verdeutlichen. Betriebsräte wurden offen über die Gesprächsthemen in diesen beiden Situationen befragt; die Antworten wurden dann klassifiziert, so daß sich im Antwortmuster Mehrfachnennungen ergaben. Deshalb ist in der Randverteilung die Summe aller Nennungen für alle Themen nicht 100 %, sondern größer. In dem Maß, in dem diese Summe größer als 100 ist, ist dann die Themenvielfalt größer. Die Summe kann als Meßzahl (im Sprachgebrauch der Statistik) aufgefaßt werden, da sie sachlich gleichartige numerische Angaben in ein Verhältnis setzt, und wird deshalb als Betätigungsindex bezeichnet. Dieser Index deutet mit 206 eine größere Vielfalt für Gespräche zwischen Betriebsräten und Arbeitnehmern als für die zwischen Betriebsrat und Leitung an, wo er 176 beträgt.

6. Rangposition, Qualifikation und Art der Beziehungen zur Leitung im Verhältnis zu industrieller Demokratie

6.1 Bewertungen spezieller Institutionen und allgemeiner Grundsätze

Die zentrale Frage des vorigen Kapitels war, ob und wie verschiedene Individual- und Kollektivmerkmale die Wirksamkeit industrieller Demokratie beeinflussen. Dabei zeigte sich die ambivalente Beziehung von Rangposition und Qualifikation zur Einschätzung industrieller Demokratie und der Institution des Betriebsrates je nach der Verwendung von Rangposition oder Qualifikation als Individual- oder Kollektivmerkmal. Deshalb soll in diesem Kapitel problematisiert werden, wie in verschiedenen Kontexten verschiedene Rang- und Qualifikationsgruppen im Unternehmen durch industrielle Demokratie betroffen sind in dem Sinne,

a) wie sich ihre Einstellung zu industrieller Demokratie allgemein entwickelt,

b) wie ihre Einstellung zu speziellen Institutionen sich ausprägt,

c) wie rang- und qualifikationsmäßige Trennlinien durch die Belegschaft verlaufen.

Dabei soll zunächst versucht werden, allgemeine Hypothesen an der sekundäranalysierten deutschen Untersuchung zu überprüfen, dann die Situation leitender Angestellter als Sonderfall darzustellen, der mit allgemeineren Hypothesen erklärt werden kann. Anschließend wird auf die institutionellen Verschiedenheiten der Interessenvertretung rang- und qualifikationsspezifischer Gruppen eingegangen.

Zunächst wird die Einschätzung von Betriebsrat und von Mitbestimmung, also von industrieller Demokratie, in vierdimensionalen Tabellierungen zu der Vorgesetzteneigenschaft und zum jeweiligen Kontext in Beziehung gesetzt. Dabei drückt sich die Rangposition und die Qualifikation gleichermaßen in dem relativ groben Indikator "Vorgesetzteneigenschaft" aus, der bereits eingeführt wurde. Die Betriebsgröße wird wiederum durch zwei dichotome Merkmals-

ausprägungen operationalisiert. Diese Grobschlächtigkeit der Indikatoren kann leider nicht vermieden werden, weil die Tabellenzellen sonst wegen der hohen Dimensionierung so unterbesetzt sind, daß keine Schlußfolgerungen mehr gezogen werden können. Antwortverweigerer und Unentschiedene werden wieder nicht aufgeführt, so daß sich die Zeilenprozente nicht zu 100 ergänzen.

Es war zu vermuten, daß die Einschätzung der Mitbestimmung auf der einen und der Betriebsratsarbeit auf der anderen Seite

a) nach Kontexten bei Vorgesetzten sowie bei Nichtvorgesetzten unterschiedlich ausfällt,

b) in der Unterschiedlichkeit der Antwortmuster von Vorgesetzten und Nichtvorgesetzten ebenfalls nach Kontexten verschieden ist,

c) nach Kontexten verschieden bei Vorgesetzten und bei Nichtvorgesetzten parallel oder nicht parallel laufen.

Die Antwortmuster, die sich bei der Überprüfung dieser Hypothesen zeigen, können dann Aufschlüsse darüber geben, wie einzelne Arbeitnehmergruppen im Unternehmen zu industrieller Demokratie im allgemeinen und zu einer speziellen Institution stehen und davon in der Interessenvertretung erfaßt werden. Als erstes wird die Bewertung der Arbeit des Betriebsrates in den bereits definierten 6 Kontexten entlang der Dimensionen "Betriebsgröße" und "Urbanisierungsgrad" im Zusammenhang mit dem Vorgesetztenstatus untersucht.

Tabelle 15

Bewertung des Betriebsrates

Betriebsgröße	regionaler Typ des Einzugsber.		Vorgesetzter ?		Die BR setzen sich für die Arb.-n. ein u. haben bei ihren Verhdl. meist. Erf.		Die BR kennen die Sorgen der Arb.-n., aber sie dringen mit ihren Ansichten nicht immer durch.		Die Betr.-R. haben oft nicht das Zeug, um sich durchzusetzen.		Die BR kümmern sich nicht genügend um die Interessen der Arbeitnehmer.	
					n	%	n	%	n	%	n	%
100-299		groß-städt.		ja	25	35,7	26	37,1	13	18,6	5	7,1
				nein	42	26,3	72	45,0	37	23,1	8	5,0
		mit-telst.		ja	11	30,6	13	36,1	10	27,8	2	5,6
				nein	25	28,4	43	48,9	13	14,8	3	3,4
		ländl.		ja	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	,0
				nein	41	22,7	104	57,5	24	13,3	11	6,1
300-999		groß-städt.		ja	27	34,2	35	44,3	13	16,5	4	5,1
				nein	77	40,1	69	35,9	27	14,1	14	7,3
		mit-telst.		ja	12	26,7	18	40,0	11	24,4	2	4,4
				nein	36	28,6	49	38,9	28	22,2	10	7,9
		ländl.		ja	18	26,9	31	46,3	16	23,9	2	3,0
				nein	44	24,9	96	54,2	21	11,9	12	6,8

n = 1257

In Tabelle 15 zeigt sich, daß die Betriebsratsarbeit sowohl von Vorgesetzten wie von Nichtvorgesetzten gewöhnlich in großstädtischen Kontexten besser bewertet wird; dort wird besonders häufig für die erste Antwortalternative votiert. Ähnliches erweist sich beim Vergleich größerer mit kleineren Betrieben; hier jedoch verbessert sich die Einschätzung der Betriebsratsarbeit in größeren Betrieben nur bei Nichtvorgesetzten, wenn man sie mit der dem gleichen Urbanisierungsgrad entsprechenden Einschätzung in kleineren Betrieben vergleicht.

Daß im allgemeinen die Bewertung eines Betriebsrates unter dem Einfluß funktional spezifischer Beziehungen der Belegschaft zur Leitung besser ausfällt, ist bereits gezeigt worden. Nun aber ergibt sich die Besonderheit, daß die verbesserte Einschätzung unter diesen Bedingungen bei den Nichtvorgesetzten eintritt, nicht aber bei den Vorgesetzten. In den meisten der hier aufgeführten 6 Kontexte ist die Einschätzung durch die Vorgesetzten durchaus nicht schlechter als durch die Nichtvorgesetzten; eher ist es umgekehrt. Je mehr aber die für industrielle Demokratie typischen Bedingungen funktionaler Spezifizität der Beziehungen zur Leitung gegeben sind, um so deutlicher bewerten Nichtvorgesetzte die Betriebsratstätigkeit positiver als Vorgesetzte, und das obwohl in größeren Betrieben Vorgesetzte einen wesentlich besseren Kontakt zum Betriebsrat haben als Nichtvorgesetzte, wie bereits gezeigt wurde.

Dies bestätigt einerseits wiederum die These von der Irrelevanz personaler Interaktion für die Effektivität industrieller Demokratie, führt aber auch zu der Schlußfolgerung, daß der Betriebsrat und sehr wahrscheinlich auch andere Institutionen in anderen Ländern je nach dem sozialen Kontext verschiedene Schwergewichte der Interessenvertretung für unterschiedliche Gruppen im Unternehmen setzen. Je kleiner der Betrieb und je weniger urbanisiert die Umwelt, um so stärker ist der Betriebsrat offenbar an die formale Betriebshierarchie angelehnt und gibt er der Vertretung der Interessen von Rangniedrigeren weniger Raum im Vergleich zu der von Ranghöheren, erfaßt also gewissermaßen sehr verschiedene Gruppen hinsichtlich Rang und Qualifikation, was die Interessenvertretung anbelangt, wobei wahrscheinlich Ranghöhere und besser Qualifizierte eher noch einen Vorteil haben.

Je mehr aber ein Betrieb von den typischen Kontextbedingungen industrieller Demokratie geprägt ist, desto eher fungiert er als Interessenvertretung der Rangniedrigen. Wenn man sich eine Linie vorstellt, die in der Rang- und Qualifikationshierarchie diejenigen, deren Interessen vom Betriebsrat deutlicher vertreten werden, von den anderen Arbeitnehmern abtrennt, würde diese Trennlinie bei zunehmender Spezifizität der Beziehungen zur Leitung allmählich in dem dreiecksförmigen Schaubild der Hierarchie nach unten abgesenkt. Obwohl nach dem hier zugrundeliegenden Ansatz bei zunehmender funktionaler Spezifizität der Beziehungen zur Leitung zu erwarten ist, daß auch Vorgesetzte zunehmend einen "Markt" für die Interessenvertretung durch den Betriebsrat bieten, ergibt sich also, daß dies nicht eintritt; der Betriebsrat wird vielmehr zum Organ einer bestimmten, allerdings sehr umfangreichen Gruppe im Betrieb.

Allerdings steht der Befund mit der kontextualistischen Perspektive der Erklärung der Wirksamkeit von Institutionen industrieller Demokratie im Einklang:

Je typischer die kontextuellen Gegebenheiten für industrielle Demokratie, um so irrelevanter werden persönliche Kontakte für die Wirksamkeit industrieller Demokratie; die Wirksamkeit liegt vielmehr um so deutlicher in der sozialen Homogenität der vornehmlich vertretenen sozialen Kategorie von Personen begründet, was deren Rang und Qualifikation angeht. Dies paßt sich in die kontextualistische Erklärungsperspektive ein.

Insofern sind auch Forschungsergebnisse von F. Lütge und M. Rainer Lepsius zu relativieren; die Autoren hatten berichtet, daß Meister im Industriebetrieb den Betriebsrat als potentiell für ihre Position bedrohlich empfinden und ihm mit Mißtrauen gegenüberstehen.[1] Diese Tatsache dürfte eben nicht als allgemeines Merkmal des Meisters aufgefaßt werden, da in kleineren Betrieben und in weniger urbanisierten Einzugsbereichen die Vorgesetzten zum Betriebs-

---

1) Lütge und Lepsius (1954), S. 96.

rat eher positiv stehen als andere Arbeitnehmer. Für größere Betriebe in urbanisierter Umwelt dürfte die Beobachtung von Lütge und Lepsius jedoch mit den hier zugrundeliegenden Daten übereinstimmen.

Nun bleibt aber zu untersuchen, wie sich der Zusammenhang zwischen dem Vorgesetztenstatus und den Kontexteigenarten sowie der Einschätzung industrieller Demokratie als eines allgemeinen Prinzips stellt. Da ein enger Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Arbeit des Betriebsrates und der Mitbestimmung allgemein besteht, könnte man zunächst von der Erwartung ausgehen, daß sich ähnliche Ausführungen wie über die Determinanten der gruppenspezifischen Interessenvertretung durch den Betriebsrat nun auch über die Determinanten der Einschätzung industrieller Demokratie machen ließen. Zur Überprüfung dieser These wurde wieder eine vierdimensionale Tabelle in der bekannten Art angefertigt. Hier ist allerdings die Gesamtzahl aller ausgewerteten Interviews n = 1550, erreicht also die volle Stichprobengröße im Gegensatz zur vorigen Tabelle, wo nur solche Befragten in die Auswertung mit einbezogen werden konnten, in deren Betrieben tatsächlich Betriebsräte existierten. Bei Betrachtung der Tabelle 16 ergibt sich aber ein anderes Bild, als nach den Beziehungen der Bewertung der Betriebsratsarbeit zu anderen Variablen zu erwarten war.

Tabelle 16

Bewertung der Mitbestimmung

Betriebsgröße	regionaler Typus des Einzugsbereiches des Betriebes		Vorgesetzter		Die Mitb. ist notwendig. Ohne sie hätte der Arb.-n. nichts zu sagen. n	%	Die Mitb. hat keinen Sinn. Die Geschäftsleitung macht doch, was sie will. n	%	Die Mitb. ist eine Erfindung der Gewerksch. Wir kommen auch ohne sie aus. n	%	Die M. ist an sich gut. Es wäre aber besser, wenn tüchtigere Leute da wäre n	%
100–299	großstädt.		ja		32	36,8	14	16,1	6	6,9	34	39,1
			nein		96	44,4	51	23,6	9	4,2	55	25,5
	mittelst.		ja		19	35,8	9	17,0	4	7,5	20	37,7
			nein		70	43,2	37	22,8	8	4,9	45	27,8
	ländl.		ja		31	50,8	15	24,6	3		10	16,4
			nein		106	45,5	57	24,5	13	5,6	45	19,3
300–999	großstädt.		ja		40	50,6	7	8,9	7	8,9	24	30,4
			nein		99	51,6	30	15,6	4	2,1	57	29,7
	mittelst.		ja		23	51,1	7	15,6	0	,0	12	26,7
			nein		71	56,3	23	18,3	4	3,2	25	19,8
	ländl.		ja		30	35,7	12	14,3	6	7,1	30	35,7
			nein		112	53,3	48	22,9	4	1,9	31	14,8

n = 1550

Betrachtet man in Tabelle 16 erst einmal die Gesamtanteile der positiven Voten, also für die 1. und 4. Antwortalternative zusammen, so äußert sich konsistent bei Vorgesetzten und bei den übrigen Arbeitnehmern der Einfluß des Kontextes darin, daß in größeren Betrieben und urbanisierten Umwelten positive Voten häufiger sind; dies war zu erwarten und entspricht dem Erklärungsschema.

Jedoch fällt auf, daß die uneingeschränkt positiven Stellungnahmen durch Wahl der 1. Alternative bei Nichtvorgesetzten häufiger sind als bei Vorgesetzten; umgekehrt ist es mit der durch leichte Personalkritik eingeschränkt positiven 4. Alternative, die von Vorgesetzten häufiger gewählt wurde. Es läßt sich also sagen:

Je eher funktional spezifische Beziehungen zur Leitung gegeben sind, um so besser ist die Einstellung zu industrieller Demokratie, wobei Vorgesetzte eine Zustimmung zum allgemeinen Prinzip eher mit einer leichten Kritik an der Qualifikation von Interessenvertretern verbinden. Dies letztere deutete sich schon in einer Aufgliederung nach Berufen an und kann mit schichtspezifischen Normen erklärt werden; Vorgesetzte werden zu differenzierteren, übrige Arbeitnehmer zu handfesteren Beurteilungen neigen.

Insoweit ist der Einfluß eines Individualmerkmals über alle Kontexte außer einem hinweg in gleicher Richtung festzustellen. Die Ausnahme bilden ländliche Kleinbetriebe, wo die uneingeschränkt positive Beurteilung der Mitbestimmung derart groß ist, daß sie in auffälligem Kontrast zu der schlechten Ausstattung derartiger Betriebe mit Betriebsräten und der weniger guten Beurteilung der Betriebsratsarbeit steht. Dieser Befund ist schwer zu deuten; möglicherweise impliziert er eine Art "Mitbestimmungslücke".

Das aufschlußreichste Ergebnis scheint aber zu sein, daß die Meinungsunterschiede zwischen Vorgesetzten und den übrigen Arbeitnehmern in großstädtischen und in größeren Betrieben abnehmen, wenn man einmal die zusammengenommenen Anteile der beiden positiven Alternativen betrachtet. Außerdem ist bei Betrachtung der einzelnen Alternativen zu sehen, daß die geringste Meinungs-

verschiedenheit zwischen Vorgesetzten und Nichtvorgesetzten in größeren großstädtischen Betrieben auftritt.

Je eher also die Beziehungen der Belegschaft und je eher damit auch die Beziehungen der Vorgesetzten zur Leitung eines Betriebes funktional spezifisch strukturiert sind,

um so größer ist nicht nur die Befürwortung industrieller Demokratie, sondern insbesondere auch die Übereinstimmung hierin zwischen Vorgesetzten und den übrigen Arbeitnehmern.

Hält man sich gleichzeitig die Ergebnisse über die Unterschiede in der Bewertung der Arbeit des Betriebsrates vor Augen, so wird der Kontrast zu dem letzteren Befund sehr deutlich:

Je klarer der soziale Kontext industrielle Demokratie begünstigt, desto positiver wird diese auch von Arbeitnehmern betrachtet, und zwar zunehmend unabhängig von Rangposition und Qualifikation (womit die Merkmale des Vorgesetztenstatus interpretiert werden),

während gleichzeitig eine Polarisierung der Betroffenheit durch die Interessenvertretung im Betriebsrat eintritt, der eher als Vertretung Rangniedriger und weniger Qualifizierter fungiert. In diesem Maße verschiebt sich also die Trennlinie, die von der Arbeit des Betriebsrates Betroffene und Begünstigte von anderen Arbeitnehmern trennt, durch die Hierarchie des Betriebes nach unten hin.

So können nun eine Reihe von Befunden stimmig dargestellt werden: bei funktional spezifischeren Kontakten der Belegschaft zur Leitung wird gleichzeitig mit dem Absenken der Trennlinie auch die Homogenität der vom Betriebsrat vertretenen sozialen Kategorie hinsichtlich der Merkmale "Qualifikation" und "Rangposition" erhöht und somit auch die Wirksamkeit des Betriebsrates, wenn auch vor allem zugunsten einer bestimmten Gruppe. Außerdem werden damit gleichlaufend persönliche Kontakte zunehmend unbedeutend für die Effektivität des Betriebsrates, so daß sich die nur scheinbar paradoxe Situation eines merklich verbesserten Kontaktes zwischen Vorgesetzten und Betriebsrat bei sich relativ verschlechternder Bewertung des Betriebsrates durch Vorgesetzte ergibt.

Nun ist aber auch impliziert, daß bei zunehmender funktionaler Spezifizität der Beziehungen zur Leitung eine "Lücke industrieller Demokratie" auftritt, und zwar bei Ranghöheren und Qualifizierteren. Dabei ist zu beachten, daß bei der Einschätzung des Effektes der Rangposition die funktionale Spezifizität der Beziehungen eines Ranges zur Leitung konstant gehalten werden muß; mit höherem Rang wird diese nämlich gemäß dem Erklärungsansatz geringer und damit auch das latente Interesse an industrieller Demokratie.

Dieser Erklärungsversuch ist zwar nur aus einer deutschen Untersuchung abgeleitet worden, soll aber im folgenden auf die Situation anderer europäischer Länder übertragen werden, um die Tatsache zu erklären, daß für ranghöhere und/oder qualifiziertere Gruppen im Unternehmen Besonderheiten der Interessenvertretung festzustellen sind.

6.2 Leitende Angestellte als Sonderfall

Im Zuge der Industrialisierung und der Tendenz zur wirtschaftlichen Konzentration hat sich die Lage der Angestellten derart verändert, daß ihre charakteristische Eigenschaft nach Fritz Croner, vormalige Tätigkeiten des Unternehmers in abhängiger Arbeit durchzuführen, immer mehr verblaßte. Dieses Merkmal trifft heute eher auf "leitende Angestellte" zu. Diese sind zum Beispiel in Deutschland von der Interessenvertretung durch den Betriebsrat ausgeschlossen. Allerdings sind die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes so beschaffen, daß nicht nur solche Angestellte, die unternehmerische Aufgaben erfüllen, als leitende Angestellte eingestuft werden können, sondern auch diejenigen, die eine eigenverantwortliche bedeutungsvolle Tätigkeit ausüben.[1)]

Leitende Angestellte sind also Arbeitnehmer, die ihren Status entweder wegen besonderer beruflicher Qualifikation oder wegen ihres hohen hierarchischen Ranges oder aufgrund beider Tatsachen erhalten. In der Wahl zweier nicht

---

1) § 5 BetrVerfG.

notwendigerweise zusammenfallender Definitionskriterien liegt auch die politische Problematik leitender Angestellter begründet: es ist nicht sicher, ob sich ihr sozialer Standort auf Seiten der Arbeitgeber oder auf Seiten der Arbeitnehmer befindet; das Gesetz gibt die Möglichkeit, sowohl relativ arbeitgebernahe Angestellte von hohem Rang in der "Linie" wie auch hochqualifizierte Beschäftigte aus dem "Stab" ohne Beachtung ihrer Rangposition zu Leitenden zu erklären. Diese Möglichkeit wird intensiv genutzt; das Ausmaß der Eingruppierung als Leitende hängt aber anscheinend in hohem Maße von der Personalpolitik eines Unternehmens ab und ist in geringerem Maße durch präzise gesetzliche Anforderungen bestimmt, zumal da ein erheblicher Teil der Leitenden diesen Status wegen der beruflichen Qualifikation innehat.[1)]

In ihrer Untersuchung über Leitende in Deutschland betrachten Hartmann, Bock-Rosenthal und Helmer diese Gruppe weitgehend als von anderen Arbeitnehmern abgetrennt; sie beschäftigen sich mit dem Problem der Einheitlichkeit der Gruppe, ihrem Selbstverständnis und ihren kollektiven Forderungen. Obwohl die Autoren durchaus die Willkürlichkeit der Abgrenzung des Kreises der Leitenden darstellen, kommen sie doch zu der Schlußfolgerung, bei ihnen seien gruppeneigene Wertvorstellungen, Ideologien und Interessen festzustellen.[2)] Der Untersuchung vorangestellt ist eine Darstellung verschiedener Theorien über den sozialen Standort leitender Angestellter, Manager, des Geistkapitals oder wie immer verwandte Bezeichnungen lauten; ihnen gemeinsam ist aber, daß sie Leitende aus einer eher gesamtgesellschaftlichen Perspektive als von übrigen Arbeitnehmern abgetrennte Gruppe verorten, wenn man einmal von den Theoretikern der "neuen Arbeiterklasse" und gewissen marxistischen Interpreten absieht, die auf der Geschlossenheit der Arbeitnehmerschaft bestehen.[3)]

Zwar bezeichnen die Autoren diese Theorien als Spekulation, tendieren aber mit ihren Ergebnissen dazu, Behauptungen oder Voraussetzungen des Gruppen-

---

1) Bock-Rosenthal (1974), S. 8-13, Helmer (1974), S. 2-4, Hartmann, Bock-Rosenthal und Helmer (1973), S. 27-31.

2) Hartmann, Bock-Rosenthal und Helmer (1973), S. 30 und S. 147-149.

3) Ebenda, S. 9-16.

charakters Leitender, die in einigen Theorien enthalten sind, zu bestätigen. Ein wesentliches Ergebnis der Studie ist, daß der "Sprecherausschuß" als eine durchaus legitimierte Vertretung der Interessen von Leitenden betrachtet werden kann;[1] hierunter ist im Sinne der vorliegenden Arbeit ein Organ der Kontrolle, das also nicht auf gesetzlicher Grundlage eingerichtet, aber mit relativ schwachen Befugnissen ausgestattet ist, zu verstehen. Der Sprecherausschuß wird von allen leitenden Angestellten eines Betriebes oder Unternehmens gewählt, betont also quasi schon als Institution deren Gruppencharakter.

Von speziellen rechtlichen Gegebenheiten wie der Ausklammerung Leitender aus dem Betriebsverfassungsgesetz einmal abgesehen, hätte sich das Problem der Art und Weise der kollektiven Vertretung von "Leitenden gegenüber der Leitung des Unternehmens" auch so eingestellt, und zwar aufgrund einer im vorigen Abschnitt hergeleiteten, vermuteten "Lücke industrieller Demokratie" bei zunehmender Qualifikation und Rangposition. Da leitende Angestellte als die Kategorie betrachtet werden müssen, die die ranghöchsten und höchstqualifizierten Personen im Unternehmen umfaßt, ist bei sehr hoher funktionaler Spezifizität der Beziehungen zur Unternehmensleitung zu erwarten, daß bei ihnen die Lücke industrieller Demokratie zu einem institutionellen Durchbruch in Form einer Schaffung eigener Vertretungsformen führt, also in besonders großen und sehr viele Leitende beschäftigenden Unternehmen.

Damit ist der Fall der Leitenden aber als Sonderfall einer Quasi-Gesetzmäßigkeit dargestellt, die sich durch die gesamte Arbeitnehmerschaft hindurch entwickelt, also bereits bei Meistern zum Ausdruck kommt und bei Leitenden erst die Schwelle der Institutionenbildung überschreitet und Prozesse der kollektiven Selbstinterpretation als Gruppe und der Abgrenzung von anderen Arbeitnehmern einleitet. Damit erscheint der Gruppencharakter Leitender jedoch als Resultat einer verselbständigten Selbstinterpretation und nicht unbedingt einer Klasse diskreter interesserelevanter Eigenschaften, die Leitende von anderen Arbeitnehmern unterscheiden. Es werden also gewisse

---

1) Hartmann, Bock-Rosenthal und Helmer (1973), S. 100-113.

kontinuierliche Auswirkungen von Rangposition und Qualifikation auf die Art der Interessenvertretung durch eine kollektive Selbstinterpretation verstärkt, aber auch modifiziert dadurch, daß eine sich kontinuierlich erhöhende Tendenz erst von einer bestimmten Schwelle ab zu einer durch Ideologien und Institutionen "konstruierten Wirklichkeit" gemeinsamer kollektiver Vorstellungen und Interessenvertretung führt.[1)]

Wenn man den hier vorgetragenen Erklärungsansatz nun weiter auf die Studie von Hartmann, Bock-Rosenthal und Helmer anwendet, gliedern sich einige weitere Befunde der Autoren recht gut in ihn ein, die sonst eher isoliert wirken, weil sie die von den Autoren betonte Gruppenhaftigkeit nicht so recht zu erkennen geben. Es existiert ein deutlicher Unterschied sowohl hinsichtlich des Selbstbildes als auch hinsichtlich der Organisationsbereitschaft zwischen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern auf der einen und Technikern und Naturwissenschaftlern auf der anderen Seite; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler fühlen sich eher der Arbeitgeberseite zugehörig und sind weniger organisationsbereit.[2)] Dies ist von Elvira Helmer mit Besonderheiten der universitären Sozialisation von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern erklärt worden; von der Studie her naheliegend erscheint aber neben dieser Erklärung aus individualistischer Perspektive der Rückgriff auf Bedingungen des sozialen Kontexts, in dem sich die Akteure bei ihrer Berufstätigkeit bewegen.

Erika Bock-Rosenthal hat die unterschiedliche Bereitschaft zu kollektiver Interessenvertretung mit unterschiedlichen Chancen der Rationalität individueller vs. kollektiver Interessenvertretung erklärt, knüpft in dieser Hinsicht also auch bei Mancur Olson an. Sie stellt fest: "Die Einstellung zur betrieblichen Interessenvertretung orientiert sich also deutlich an den Chancen individueller Interessendurchsetzung".[3)] So kann es sein, daß unter

---

1) Vgl. in diesem Zusammenhang Berger und Luckmann (1970).

2) Helmer (1974), S. 171, Bock-Rosenthal (1974), S.

3) Ebenda, S. 125.

Umständen unterschiedliche Arbeitsumgebungen von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern deren andersartige Perzeption bedingen; möglicherweise beruhen sie auch auf deren höheren Erwartungen betrieblichen Aufstiegs und damit auf der Orientierung an einer übergeordneten Statusgruppe in einem veränderten Arbeitskontext.

Die Erwartung, daß ein funktional eher spezifischer Kontakt zur Unternehmensleitung die Befürwortung kollektiver Interessenvertretung erhöht, wird von Bock-Rosenthal für leitende Angestellte voll bestätigt: "So lehnen 21 % derjenigen, die täglich mit der Unternehmensleitung zu tun haben, eine innerbetriebliche Vertretung der leitenden Angestellten grundsätzlich ab; unter denjenigen, die keinen Kontakt zur Unternehmensleitung haben, zeigen dagegen nur 2 % diese ablehnende Haltung".[1] Außerdem zeigt sich, daß die Rangposition eine klare negative Auswirkung auf die Organisationsbereitschaft besitzt.[2]

Zu sehen ist also, daß man die Einbeziehung Leitender in Institutionen industrieller Demokratie mit dem gleichen Ansatz erklären kann, der sich für Arbeitnehmer allgemein bewährt. Je eher aber die Bedingungen günstig für die Einbeziehung leitender Angestellter in industrielle Demokratie stehen, um so ungünstiger sind sie jedoch für die gemeinsame Interessenvertretung aller Arbeitnehmer zusammen.

In Zusammenfassung des bisher Gesagten erscheinen leitende Angestellte in Großunternehmen einerseits als Personenkreis, dessen vom Betriebsrat abgetrennte Interessenvertretung theoretisch erklärbar ist; andererseits ist sie aber nicht deshalb erklärbar, weil Leitende anderen Gesetzmäßigkeiten unterlägen als andere Arbeitnehmer, sondern weil bei allen Arbeitnehmern zu beobachtende Effekte der Qualifikation und der Rangposition hier ihren exemplarischen Ausdruck finden.

---

1) Ebenda, S. 124.

2) Ebenda, S. 125-127.

Insofern kann man durchaus behaupten, daß Leitende eine Zwischenposition einnehmen. Allerdings ist der Kreis der Leitenden hinsichtlich der Bedingungen kollektiver Interessenvertretung keineswegs homogen, da er sowohl Personen mit tendenziell diffusen Beziehungen zur Unternehmensleitung wie auch solche mit eher spezifischen Beziehungen umfaßt. Die Künstlichkeit der Abgrenzung der Leitenden impliziert zum Beispiel, daß sich auch andere Angestellte ihnen zurechnen; dies ist ebenfalls gemäß der Hypothese zu erwarten, daß ihre Sonderstellung hinsichtlich der kollektiven Interessenvertretung letzten Endes durch Effekte der Qualifikation und der Rangposition bedingt ist, die bereits in der restlichen Arbeitnehmerschaft ansetzen. Genau dies wird durch eine von Hartmann, Bock-Rosenthal und Helmer angeführte Studie im Kohlebergbau belegt: etwa die Hälfte der befragten Revier- und Schichtsteiger betrachten sich als Leitende, obwohl sie nicht als solche eingruppiert sind.[1)]

6.3 Institutionelle Verschiedenheiten

Die Unterteilung der Arbeitnehmerschaft in verschiedene Gruppen je nach der Qualifikation und Rangposition zum Zwecke der kollektiven Interessenvertretung ist in allen untersuchten Ländern üblich. Diese Tatsache war aufgrund bisheriger Ergebnisse auch zu erwarten. In den Ländern, in welchen die Kontrolle als Modalität industrieller Demokratie traditionell im Betrieb überwiegt und betriebliche Mitbestimmungsorgane nicht zu finden sind, drückt sich die Verschiedenheit der Interessenvertretung in der Präsenz verschiedener Gewerkschaften im Betrieb aus. Während Industriegewerkschaften Arbeitnehmer unabhängig von Rangposition und Qualifikation aufnehmen, organisieren Berufsgewerkschaften eher in dieser Hinsicht spezifische Gruppen. Berufsgewerkschaften sind aber in Großbritannien, Irland, Skandinavien und der Schweiz in größerem Ausmaß vorhanden als in den übrigen Ländern, wo Gewerkschaftsbünde ziemlich konsequent nach dem Industrieprinzip gegliedert sind, auch wenn ideologisch konkurrierende Gewerkschaftsbünde nebeneinanderstehen.

---

1) Fricke (1973), zitiert nach Hartmann, Bock-Rosenthal, Helmer (1973), S. 31-32.

Es kann sein, daß Gewerkschaften von Arbeitern und von höher qualifizierten Angestellten zugleich Mitglieder eines einzigen Dachverbandes sind, wie zum Beispiel im TUC in Großbritannien; es gibt aber auch Gewerkschaftsbünde, in denen nur Angestelltengewerkschaften Mitglieder sind, wie etwa in Schweden, oder die im nationalen System industrieller Beziehungen gar nicht als Gewerkschaften gelten, sondern als eine andere Art von Arbeitnehmervereinigung; dies ist in Dänemark und auch in Deutschland bei den meisten Vereinigungen innerhalb der ULA (Union Leitender Angestellter) der Fall. Eine bemerkenswerte Situation ist zudem die Konkurrenz einer allgemeinen Industriegewerkschaft mit einer enger definierten Angestelltengewerkschaft um die Mitgliedschaft von Vorgesetzten und höher Qualifizierten; dies läßt sich zum Beispiel in Frankreich finden, wo die großen allgemeinen Gewerkschaftsbünde und die spezialisierte CGC (confédération générale des cadres), und auch in Deutschland, wo DGB und DAG (Deutsche Angestelltengewerkschaft) miteinander und zum Teil auch mit der ULA konkurrieren.

Entsprechend vielfältig sind die Arten der Einbeziehung der Rangposition und der Qualifikation nach unterschiedener Gruppen in Betriebsräte. Als beispielhafte Fälle sehr divergierender Muster sollen hier Frankreich, Deutschland und Dänemark angeführt werden. In allen drei Ländern gibt es Mitgliedsverbände der CIC (confédération internationale des cadres). Der Mitgliederkreis der einzelnen nationalen Verbände sieht aber sehr unterschiedlich aus: der französische Begriff "cadres", der auch in die Bezeichnung des internationalen Verbandes einging, ist ziemlich umfassend und schließt bereits die Ebene der Meister ein. Ähnlich umfangreich ist der Rekrutierungskreis des dänischen Verbandes, der durch die Begriffe "arbejdsleder" und "funktionær" bestimmt wird. In Deutschland dagegen ist die Definition des Personenkreises, innerhalb dessen die ULA Mitglieder rekrutiert, relativ eng; sie umfaßt die leitenden Angestellten laut Betriebsverfassungsgesetz, setzt also sehr deutlich oberhalb der Meisterebene an, und zwar einerseits bei Arbeitnehmern, die tatsächlich Arbeitgeberfunktionen ausüben, andererseits aber auch bei Ingenieuren und Akademikern. Es gibt also eine einheitliche Tendenz in allen Ländern, Ranghöhere und höher Qualifizierte

getrennt von den übrigen Arbeitnehmern zu organisieren; sehr unterschiedlich gezogen ist aber die Trennlinie.

Die Art der Interessenvertretung im Betrieb ist nun ebenfalls unterschiedlich, aber auch keine eindeutige Konsequenz der unterschiedlichen Höhe der Trennlinie. Es sind sowohl die cadres im comité d'entreprise wie auch die arbejdsledere und funktionærer im samarbejdsudvalg vertreten, jedoch auf unterschiedlichen Seiten; trotz etwa gleichen infragekommenden Personenkreises ist in Frankreich eine Vertretung auf der Arbeitnehmerseite als deren 2. Wahlkreis, in Dänemark aber auf der Arbeitgeberseite nach einer besonderen Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und der "fællesrepresentation" vorgesehen. In Deutschland werden die leitenden Angestellten nach dem Betriebsverfassungsgesetz zwar auch auf die Seite des Arbeitgebers gerückt, sind aber gerade deswegen nicht am Betriebsrat beteiligt. Hier gibt es nur die Möglichkeit der getrennten Wahl von Betriebsräten, wobei Arbeiter und Angestellte je einen Wahlkreis bilden. Dabei werden die größten Teile derjenigen, die in anderen Ländern als "cadres"gelten, als Teil der "normalen" Angestelltenschaft betrachtet, während die leitenden Angestellten völlig unabhängig vom Betriebsrat in vielen Großunternehmen durch die bereits erwähnten Sprecherausschüsse vertreten sind.

Diese verwirrende Vielfalt verschiedener Rekrutierungs- und Vertretungsmuster war nun durch das hier zugrundegelegte Erklärungsschema und die ergänzenden Hypothesen nicht ausgeschlossen, ist aber auch nicht durch diese erklärbar. Vorauszusehen war lediglich, daß wegen angegebener Ursachen eine Tendenz zur nach Rang und Qualifikation differenzierten Interessenvertretung entsteht, jedoch nicht, an welcher Stelle in der Hierarchie eine Trennlinie institutionalisiert wird.

Gleichermaßen verhält es sich natürlich mit den Institutionen industrieller Demokratie überhaupt; ihr Aufkommen kann auf in allen Ländern gleiche Ursachen zurückgeführt werden, nicht aber die große Vielfalt verschiedener Regelungen. Damit ist in dieser Untersuchung ein Punkt erreicht, an dem die

Erklärung bestimmter Aspekte industrieller Demokratie aus einheitlichen Gegebenheiten heraus ihr Ende findet. Es muß die Erörterung der Aspekte beginnen, die nach Ländern verschieden sind.

7. Wertgeladenheit und Rationalität

Bisher wurden Institutionen industrieller Demokratie unter dem Gesichtspunkt ihrer Einheitlichkeit abgehandelt, die aus gleichartigen Bedingungen des Aufkommens und gleichartigen Wirksamkeitsvoraussetzungen entspringt. Man kann also sagen, daß eine funktionale Einheitlichkeit zum Teil dargestellt, zum Teil aber auch vorausgesetzt wurde, da nicht immer auf Untersuchungsresultate anderer Länder zurückgegriffen werden konnte. Im Kontrast, wenn auch nicht im Widerspruch zum bisher Gesagten steht nun die Verschiedenartigkeit von Institutionen industrieller Demokratie; diese wird vom bisherigen theoretischen Ansatz weder ausgeschlossen noch impliziert.

Allerdings ergibt sich eine Schwierigkeit dadurch, daß die Auswirkungen verschiedenartiger Institutionen von vielen Autoren und Programmen industrieller Demokratie durchaus nicht als gleich, sondern als ebenfalls verschieden betrachtet werden; sie können also unterschiedlichen Zwecken dienen. Hieraus folgt aber eine Verschiedenartigkeit auch der funktionalen Aspekte industrieller Demokratie, die nicht konsequent empirisch zu widerlegen ist und deshalb nicht einfach von der Hand gewiesen werden kann.

Damit läßt sich das zweite Hauptproblem dieser Untersuchung durch folgende Fragen kurz skizzieren:

1. Wie kommt es, daß sich verschiedenartige Institutionen auf gleiche funktionale Anstöße hin entwickeln?

2. Kann die Verschiedenartigkeit von Institutionen auch aus unterschiedlichen Funktionen hergeleitet werden?

3. Lassen sich allgemein gültige Kriterien der Rationalität von Institutionen industrieller Demokratie formulieren?

An diese drei Teilprobleme wird gleichzeitig heranzugehen sein, da ihre Lösungen interdependent sind und deshalb nicht nacheinander erfolgen können. Den theoretischen Rahmen hierfür zu liefern ist Aufgabe dieses Kapitels.

7.1 Funktionale Äquivalenz von Mitbestimmung und Kontrolle

Wie schon erwähnt, sind bereits von Hondrich Mitbestimmung und Kontrolle als Grundtypen industrieller Demokratie dargestellt worden.[1] Insofern sie beide eine Form der Einschränkung von Herrschaft darstellen, sind sie also funktional äquivalent, das heißt verschiedene Grundtypen sozialer Institutionen, die dieselbe Funktion besitzen. Hierzu passen dann die über die funktional einheitlichen Aspekte gemachten Ausführungen. Hingegen sind auch Vermutungen über die funktionale Uneinheitlichkeit industrieller Demokratie zu berücksichtigen: Hondrich zum Beispiel stellt dar, daß Mitbestimmung und Kontrolle von verschiedenen Gesellschaftsbildern ausgehen, Mitbestimmung nämlich von einem integrationistischen, Kontrolle dagegen von einem konfliktären.[2] Nun ist der Begriff des Gesellschaftsbildes von dem der Funktion verschieden und so nicht direkt übertragbar; allerdings scheint dies nach kurzer Überlegung möglich, ohne Hondrichs Aussage zu verfälschen. Das "Gesellschaftsbild" ist ja nicht nur ein deskriptiver, sondern auch ein normativer Begriff, der Handlungsanweisungen beinhaltet. Damit ist bereits die Brücke zum Begriff der "beabsichtigten und wahrgenommenen Konsequenzen sozialen Handelns" gebildet, der nach Robert K. Merton das Definitionskriterium für "manifeste Funktionen" bildet.[3] Manifeste Funktionen industrieller Demokratie können also nach Hondrich durchaus verschieden sein.

Dies ist unmittelbar einleuchtend, wenn man sich die Gesellschaftsbilder, das heißt vor allem die Programme verschiedener Gewerkschaftsbewegungen ansieht; die Programmatik des DGB kann im Verhältnis zu der italienischer, französischer, aber auch mancher britischer Einzelgewerkschaften als relativ integrationistisch gelten, da sie das bestehende Gesellschaftssystem wenig in Frage stellt. Der DGB aber ist der exemplarische Vertreter einer Mitbestimmungsstrategie, die Gewerkschaften der anderen Länder vertreten jedoch Kontrollstrategien. Auf dieser Gegenüberstellung integrationistischer und

---

1) Hondrich (1972), S. 64-65.

2) Hondrich (1970), S. 10.

3) Merton (1968), S. 114 ff.

konfliktärer Aspekte von Mitbestimmung und Kontrolle beruht zum Beispiel auch die von Wolfgang Conrad dargestellte und begründete scheinbare Unmöglichkeit der Einführung der Mitbestimmung in Italien: nach seiner Darstellung sind in der hier verwendeten Terminologie die manifesten Funktionen von Mitbestimmung und Kontrolle verschieden, da die von Arbeitnehmervereinigungen "beabsichtigten Konsequenzen sozialen Handelns" (R.K. Merton) verschieden sind.

Es dürfte deutlich sein, daß die Verschiedenheiten manifester Funktionen vor allem auf unterschiedliche ideologische Standpunkte abheben; im einen Fall wird die Herstellung der Klassensolidarität, die Vermeidung der Einbeziehung in Mechanismen des kapitalistischen Systems, die Emanzipation der Arbeiterklasse o.ä. zur beabsichtigten Konsequenz industrieller Demokratie erhoben, im anderen Falle die Beteiligung an industrieller Macht ohne markante systemüberwindende Tendenzen. Aber auch bei Berücksichtigung der Arbeitgebererwartungen an industrielle Demokratie ergibt sich eine Verschiedenheit manifester Funktionen im Vergleich zu der der Gewerkschaften, da sie sich vor allem eine Sicherung der Rentabilität und eine Erhöhung des Verantwortungsbewußtseins der Arbeitnehmerschaft erhoffen, wenn sie dafür eintreten.

Man könnte anschließend detaillieren, wie verschieden manifeste Funktionen in einzelnen Ländern und je nach dem Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerstandpunkt sind: es werden unterschiedliche Ziele propagiert,und die Auswirkungen gewisser Systeme industrieller Beziehungen werden denen anderer Systeme vorgezogen. Dies würde aber zu weitführen und stellt kein wirkliches Problem dar.

Es ist aber zu klären, welcher Funktionsbegriff denn die einheitlichen Aspekte industrieller Demokratie faßt. Der Gegenbegriff zu dem der manifesten Funktion ist der der latenten Funktion; hierunter versteht Merton die "unbeabsichtigten und nicht wahrgenommenen Konsequenzen sozialen Handelns".[1)]

---

1) Merton (1968).

Diese Definition ist jedoch etwas zu eng, um hier den Ansatz zu einem gut operationalisierbaren Gegenbegriff zu bieten. Es erscheint daher angemessen, sie durch die Spezifizierung zu ergänzen, daß die Konsequenzen industrieller Demokratie nicht durch solche Programmatiken beabsichtigt und wahrgenommen werden, die ihre Einführung fordern und betreiben.

Außerdem ist schon im 2. Kapitel ein Ansatz zur Bestimmung eines Funktionsbegriffs gemacht worden, der eher auf die Aspekte der konkreten täglichen Praxis eingeht und auf eine ideologische oder abstahierende Verortung verzichtet. Dies ist nun ein Funktionsbegriff, mit dem man am ehesten Gemeinsamkeiten industrieller Demokratie anschaulich wiedergeben kann: überall werden zum Beispiel entweder von Organen der Mitbestimmung oder der Kontrolle Verhandlungen mit der Betriebsleitung über bessere Akkorde oder soziale Maßnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen geführt, sowohl um die Logik des kapitalistischen Systems zu durchbrechen wie auch um Unruhe unter den Arbeitnehmern zu vermeiden, also ausgehend von sehr verschiedenen Gesellschaftsbildern. Dies ist die alltäglich-konkrete Gemeinsamkeit sehr verschiedener Institutionen im funktionalen Bereich.

Hinzu kommt noch die dargestellte oder vorausgesetzte Einheitlichkeit von Funktionen, die sich schlecht auf eine Seite der Unterscheidung manifest-latent schlagen läßt, nämlich im eher abstrakten soziologischen Sinne, die in den vorausgehenden Kapiteln geschildert wurde. In neuerer Zeit weist Dahrendorf den latenten Konsequenzen von Rollenstrukturen und Formen der Arbeitsorganisation eine große Bedeutung zu;[1] er verwendet einen Latenzbegriff, dessen Verhältnis zu dem von Merton noch nicht geklärt zu sein scheint. Zumindest in diesem Sinne können die Funktionen in abstrakter soziologischer Verwendungsweise jedoch als Resultate von Beziehungsmustern und kollektiven Einstellungen, die mit diesen latent verbunden sind, aufgefaßt werden.

---

1) Dahrendorf (1972).

Somit besteht der Anknüpfungspunkt der funktionalen Äquivalenz in dieser Untersuchung bei den abstrakt-soziologischen wie auch bei den konkret-alltäglichen Funktionen, die im wesentlichen als gleich angenommen werden,[1] während die Einheitlichkeit einer ganzen Reihe von manifesten Funktionen bestritten wird und die Rolle der latenten Funktionen in dieser Hinsicht nicht geklärt ist. Zur Vermeidung logischer Mißverständnisse ist noch anzufügen, daß unter manifesten und latenten Funktionen nur solche verstanden werden, die sich auf die gesamtgesellschaftliche Perspektive von Programmatiken industrieller Demokratie beziehen lassen, also in grober Unterteilung sozial integrative vs. konfliktäre Funktionen.

Nun ist der Zusammenhang von Funktionen und Institutionen von vielen Autoren zum Beispiel in der Entwicklungssoziologie, der Schichtungsforschung und in den "industrial relations" verschieden dargestellt und diskutiert worden. Eine neuere Zusammenfassung bietet Robert E. Cole als Vorarbeit zu einem Vergleich verschiedener Formen der industriellen Beschäftigungspolitik von Unternehmen in den USA und in Japan.[2] Seine Darlegungen eignen sich gut für eine begriffliche Grundlegung der Konzepte dieser Untersuchung, da er die Industrialisierungsproblematik behandelt und somit einen sozialen Prozeß, der auch hier von erheblicher Bedeutung ist. Cole unterscheidet zwischen vier verschiedenen Arten der Verkoppelung einzelner Funktionen und Institutionen: verschiedene Funktionen können von verschiedenen Institutionen, dieselben Funktionen von denselben Institutionen, dieselben Funktionen von verschiedenen Institutionen, und verschiedene Funktionen von denselben Institutionen wahrgenommen werden.

Dies ist eine logisch erschöpfende Aufzählung der kombinatorisch gegebenen Möglichkeiten der Verwendung der Begriffe "Funktion" und "Institution" im interkulturellen Vergleich. Cole geht zwar zunächst von der Gegenüberstellung Funktion-Struktur aus, wechselt aber bald "Struktur" gegen "Institution" aus.

---

1) Vgl. Internationales Arbeitsamt (1961), S. 22-23, sowie van de Vall (1966).

2) Cole (1973).

Durch den Strukturbegriff wird natürlich vollends deutlich, daß es sich um eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Vertretern des Strukturfunktionalismus in der Soziologie handelt. Für jede der vier Möglichkeiten der begrifflichen Verkoppelung gibt nun Cole den in der jeweiligen Verkoppelung implizierten theoretischen Ansatz an. Hierzu bildet er eine Vierfeldertafel, die in deutscher Übersetzung im folgenden abgebildet ist:

Schema 17 [1]

Funktionen \ Struktur	verschieden	gleich
verschieden	I Historizismus	II Strukturnachbildung mit Umwelteffekten
gleich	III Funktionale Äquivalente	IV Konvergenztheorie

Die "radikalen" Positionen in Schema 17 finden sich in den Feldern I und IV; in Feld I finden sich die Vertreter der Auffassung, jede Gesellschaft bilde eigene Funktionen und eigene Institutionen aus, keins dieser Elemente finde sich in einer anderen Gesellschaft wieder. Als Beispiel führt Cole die Kritik makrosoziologischer Theorien durch Robert Nisbet an.[2] Die genau entgegengesetzte Position ist in Feld IV angesiedelt; es wird quasi eine eineindeutige Zuordnung von Institutionen und Funktionen vorausgesetzt oder behauptet. Eine charakteristische Hypothese dieser Position ist, daß mit fortschreitender Industrialisierung sich die sozialen Strukturen und Institutionen, die zur Erfüllung sich angleichender Funktionen entstehen, ebenfalls sich einander angleichen. Als Beispiel, das insbesondere die industriellen

1) Cole (1973), S. 425. Der Colesche Begriff des Historizismus darf keinesfalls verwechselt werden mit dem von Popper (1957).
2) Nisbet (1969).

Beziehungen berührt, kann das Werk von Clark Kerr und anderen angeführt werden.[1)]

Auf den Feldern II und III findet man nuanciertere, vorsichtige Positionen: einmal auf Feld II Darstellungen der Nachbildung der Institution eines bestimmten Landes in einem anderen, die aber nicht dazu führt, daß sie dort dieselbe Funktion besitzt, sondern eine andere, und zwar wegen der Einbettung in einen andersartigen sozialen Kontext. In Feld III kommt die Betrachtung funktional äquivalenter Problemlösungen zur Geltung, die davon ausgeht, daß zur Erfüllung derselben Funktionen je nach der Geschichte eines Landes verschiedene Institutionen geschaffen werden. Als Beispiel hierfür wäre das Werk von Reinhard Bendix zu nennen, das im Verlaufe dieser Untersuchung zur Geltung kommen wird.[2)]

Alle vier genannten Positionen können kaum als empirisch gehaltvolle Theorieansätze aufgefaßt werden. Das schließt nicht aus, daß jeder Ansatz empirisch gehaltvolle Hypothesen bilden kann; das Schema stellt jedoch nur mitunter sehr apriorische Weisen des Umgangs mit Begriffen dar, die sich nicht einmal gegenseitig ausschließen: durch geeignete Spezifizierungen läßt sich die Anwendung verschiedener Positionen auf jeweilige Problembereiche vorschreiben. Es dürfte allerdings klar sein, daß diese Untersuchung von vornherein in der Begrifflichkeit der funktionalen Äquivalenz angelegt wurde; dies rührt aber, wie nun zu sehen ist, daher, daß zunächst zum einen die konkret-alltäglichen, zum anderen die abstrakt-soziologischen Funktionen der industriellen Demokratie in den Vordergrund gestellt worden sind. Da diese als weitgehend gleich dargestellt oder vorausgesetzt wurden, folgt nach dem Schema von Cole notwendigerweise, daß die Position eines Äquivalenzfunktionalismus eingenommen wird.

---

1) Kerr u.a. (1964).

2) Bendix (1964).

Die Frage ist aber, inwieweit dies überhaupt fruchtbar sein kann; es bestehen nämlich zwei Probleme:

1. Wie auch Cole zeigt, kann man durch die Benutzung des Begriffs der funktionalen Äquivalenz allein keine gehaltvolle theoretische Erklärung dafür geben, daß eine bestimmte Alternative in einem sozialen System zu finden ist und keine andere, die ja eigentlich mit gleich großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten wäre, da sie ihr funktional äquivalent ist.[1] Funktionale Äquivalenz beschreibt also, erklärt aber nichts.

2. Da die eher ideologisch bestimmten manifesten und latenten Funktionen hier auch noch betrachtet werden sollen, kann das Prinzip der funktionalen Äquivalenz nicht durchgängig angewendet werden, denn speziell bezüglich dieser Funktionsarten wird keine Äquivalenz vorausgesetzt. Hieran wird mit aller Deutlichkeit klar, daß schon die Wahl eines Funktionsbegriffs Implikationen für die letztendlichen Forschungsresultate hat.

Zunächst folgt aus diesen beiden Problemen die Notwendigkeit, alle vier Positionen des Coleschen Schemas mit den verschiedenen Funktionsbegriffen auszuprobieren und dann zu versuchen, verschiedenartige Aussagen über Zusammenhänge zwischen einer speziellen Art von Funktion und Institutionen industrieller Demokratie zueinander in Beziehung zu setzen. Außerdem wird es nötig sein, einen besonderen theoretischen Ansatz zu entwickeln, mit dem zu erklären sein wird, weshalb eine bestimmte Alternative in einem sozialen System zu finden ist, und nicht eine ihr funktional äquivalente.

Wenn nun möglichst viele Funktionsbegriffe verwendet werden sollen, so kann allein schon der Klarheit wegen nicht mehr von einer Position der Betrachtung funktionaler Äquivalente ausgegangen werden, da dies nur bei zweien der genannten Funktionsbegriffe möglich ist. Um eine möglichst einheitliche Begrifflichkeit zu wahren, ist es also nötig, den Charakter des Begriffs

---

1) Cole (1973), S. 427.

der funktionalen Äquivalenz als diskrete Merkmalsausprägung, die gegeben sein kann oder nicht, aufzulösen, und stattdessen den Begriff eines Grades funktionaler Äquivalenz zu setzen, der kontinuierlich skalierbar ist, zumindest im analytischen Sinne, wenn auch nicht im deskriptiven, da die Operationalisierungsprobleme zu groß sind.

Deshalb wird im folgenden eine analytische Definition des Grades der funktionalen Äquivalenz gegeben, wobei einige weitere Definitionen angefügt sind. Faßt man Funktionen und Institutionen als abzählbare Mengen auf, so kann man einzelne Mengen bestimmen, indem man alle ihre Elemente aufzählt oder ein Definitionskriterium für die Zugehörigkeit zu einer Menge angibt. Es kann also

a) eine bestimmte Institution als Definitionskriterium einer Menge von Funktionen,

b) eine bestimmte Funktion als Definitionskriterium einer Menge von Institutionen dienen.

Es sei in diesem Zusammenhang eine Funktion in einem der vier erwähnten Sinne anzunehmen; eine Institution sei eine abgrenzbare Einrichtung industrieller Demokratie in einem bestimmten Land.

Nun seien die beiden Mengen A und B dadurch definiert, daß die Menge

A alle Funktionen einer Institution a enthält,
B alle Funktionen einer Institution b enthält.

Dann ist die Schnittmenge A∩B die Menge der Funktionen, die sowohl a wie b erfüllen; die Vereinigungsmenge A∪B ist die Menge der Funktionen, die entweder a oder b erfüllen. Der Grad der funktionalen Äquivalenz von a und b wird nun durch die Größe der Schnittmenge im Verhältnis zur Vereinigungsmenge angegeben, ist also $= \frac{A \cap B}{A \cup B}$.

Andersherum seien nun Institutionenmengen durch das Definitionskriterium einer bestimmten Funktion spezifiziert: es sei

S die Menge aller Institutionen, die eine bestimmte Funktion s erfüllen,

T die Menge aller Institutionen, die eine bestimmte Funktion t erfüllen.

Dann gibt $S \cap T$ die Menge von Institutionen an, die sowohl die Funktion s wie die Funktion t,

und $S \cup T$ gibt die Menge von Institutionen an, die entweder die Funktion s oder die Funktion t erfüllen.

Man erhält nun wieder einen Quotienten $\frac{S \cap T}{S \cup T}$, der ein Maß für die gleichartige institutionelle Gewährleistung von Funktionen gibt. Dieses Maß soll aber verschieden bezeichnet werden, je nach der Verwendungsweise:

a) Sind s und t in nur einem Lande zu erfüllende Funktionen, so bezeichnet der Quotient den Grad der institutionellen Konzentration von Funktionen in einem Lande.

b) Sind s und t in zwei Ländern zu erfüllende Funktionen, so gibt der Quotient den Grad der institutionellen Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen in mehreren Ländern an.

Um kurz noch den logischen Zusammenhang mit dem Coleschen Schema zu zeigen, werden den 4 Positionen dieses Schemas Paare re-dichotomisierter Ausprägungen des Grades funktionaler Äquivalenz und des Grades institutioneller Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen zugewiesen; diese Paare nehmen also den Charakter von fundamentalen Behauptungen der 4 Positionen an:

Schema 18

		Grad institutioneller Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen	
		gering	hoch
Grad funktionaler Äquivalenz	gering	Historizismus	Strukturnachbildung mit Umwelteffekten
	noch	Funktionale Äquivalente	Konvergenztheorie

7.2 Arten der Rationalität

Ist man schon dabei, Institutionen auf ihre Funktionen hin zu untersuchen, also strukturell-funktionale Analyse zu treiben, so ist der Weg nicht weit dahin, nunmehr Funktionen als Fixpunkt zu setzen und entsprechend dem durch sie gestellten Anspruch Institutionen auf ihre funktionale Eignung hin zu überprüfen. Ihr Zustandekommen mit ihrer funktionalen Eignung zu begründen hieße jedoch, einen zu engen teleologischen Funktionalismus treiben, der jedenfalls auf diesem Untersuchungsfeld keineswegs angemessen ist, da Institutionen industrieller Demokratie in einer ganzen Reihe von Fällen eben nicht zustandekamen, obwohl sie nach Maßstäben des Funktionalismus durchaus notwendig gewesen wären, wie noch zu zeigen sein wird.

Die Frage nach der funktionalen Eignung drängt sich aber auf; gleichzeitig ist damit gefragt, inwiefern eine Institution industrieller Demokratie rational ist. Von vornherein ist zu sagen, daß es aus vielen Gründen unmöglich erscheint, verschiedenartige Institutionen nach dem Grad ihrer Rationalität einzustufen. Es fehlt einfach die Grundlage, um sagen zu können, ein Betriebsrat sei durch Gesetz einzurichten und nicht durch Vertrag, Vertrauensleute seien besser als ein gesetzlicher Betriebsrat, oder die rationalste Form sei die Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Vom theoretischen Ansatz her wäre eine Antwort auf diese Frage jedoch in gewisser Beschränkung denkbar. Betrachtet man nämlich nur die abstrakt-soziologischen und die konkret-alltäglichen Funktionen, so hat man einen überall gleichen Rahmen von Sachverhalten vor sich, der die Frage impliziert und logisch beantwortbar läßt, welche Institutionen den höchsten Grad funktionaler Eignung zur Lösung universaler Probleme, also den höchsten Grad an Rationalität beanspruchen können.

Eine logische Komplikation tritt aber dadurch auf, daß hier auch die ideologisch orientierten manifesten und latenten Funktionen untersucht werden. Diese können aber sehr verschieden sein, so daß die Rationalität nicht nur auf der Basis gleicher, sondern auf der Basis unterschiedlicher Interessen an industrieller Demokratie beurteilt werden muß. Mit anderen Worten: unter-

schiedliche Interessen begründen je eigene Kriterien der Rationalität. Dabei sind Interessen nicht nur nach Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerstandpunkt, nach Rangposition oder Qualifikation verschieden, sondern auch nach kulturellen Kontexten; Arbeitnehmervertreter in Italien können zum Beispiel im Vergleich zu denen in Deutschland manifeste Funktionen industrieller Demokratie anders definieren.

So ist es denkbar, daß man sich auf die Absicht beschränkt, die verschiedenen Systemen industrieller Beziehungen zugrundeliegende "ratio" darzustellen. An der Glattheit, mit der sich das Wort ratio in diesen Satz einfügt, ist bereits die Leichtigkeit der Versuchung zu erkennen, das Problem der universalen Rationalität zu umgehen; das Zustandekommen eines Systems wäre dann als Konsequenz der landesspezifischen Bedingungen der Rationalität darzustellen. Dies wäre der Weg des Historizismus nach der Darstellung von Cole: der Grad funktionaler Äquivalenz und der Grad institutioneller Ähnlichkeit würden beide als gering angenommen, und Rationalität wäre einem System industrieller Demokratie nur in dem Lande zuzusprechen, in dem es praktiziert wird.

Nun bereitet dieses Verfahren aber schwerwiegende wissenschaftstheoretische Probleme. Wenn man die Absicht hat, gehaltvolle Hypothesen über das Zustandekommen eines bestimmten Systems industrieller Demokratie zu überprüfen, dann müssen die Hypothesen eine allgemeine, das heißt über das jeweilige Land hinausgehende Konstellation von Ausprägungen unabhängiger Variablen angeben, die eine bestimmte Ausprägung des Systems bedingen. Somit ist auch das System selber als eine spezielle Ausprägung einer allgemein, das heißt wiederum über das jeweilige Land hinausgehend definierten Variablen darzustellen. Nur in dieser Form kann eine Hypothese falsifizierbar und damit "wahrheitsfähig" sein. Die raum-zeitliche Beschränkung sowohl der unabhängigen wie der abhängigen Variablen würde einer Aussage den Erklärungswert nehmen, da diese nicht mehr auf ihren kausalen Aussagewert hin überprüfbar und somit nur die Feststellung in einem Lande gleichermaßen auftretender Sachverhalte wäre. Eben dies ist die Gefahr historizistischen Vorgehens.

Diese Form sozialwissenschaftlicher "Erklärung" ist bereits von Hans Albert in einem übergeordneten Zusammenhang kritisiert worden. Er stellt verschiedene Möglichkeiten dar, mit dem Problem fertig zu werden, daß eine Theorie sich zwar an einer ganzen Reihe von Fakten bewährt, aber von einer nicht unerheblichen Anzahl von Ereignissen widerlegt wird. Abgesehen davon, daß eine Überprüfung von Erhebungsverfahren, Auswertung o.ä. am Platze sein kann, gibt es nun nach Albert drei verschiedene Wege, durch Umbildung der Theorie den Mangel an Erklärungskraft zu heilen:[1)]

1. Die historische Relativierung: Man gibt in den Randbedingungen an, daß eine Theorie als nur unter bestimmten raum-zeitlichen Bedingungen zutreffend behauptet wird.

2. Die analytische Relativierung (Tautologisierung): Zwar wird raum-zeitlich uneingeschränkte Gültigkeit beansprucht, aber die Theorie so formuliert, daß sie mit jedem denkbaren Zustand der Wirklichkeit vereinbar ist, also keine gehaltvollen Aussagen erlaubt.

3. Die strukturelle Relativierung (Nomologisierung): Es werden die strukturellen Bedingungen angegeben und empirisch nachgewiesen, unter denen ein theoretisch behaupteter Zusammenhang von Variablen sich in der einen, sowie die Bedingungen dafür, daß er sich in einer anderen Weise darstellt.

Die historische Relativierung ist bereits am Beispiel des Historizismus kritisiert worden, die Tautologisierung ist ebenfalls wissenschaftlich unbefriedigend, da sie inhaltsleere Aussagen liefert, die weder Beurteilungen, Entscheidungen noch Prognosen zugrundegelegt werden können. Wissenschaftslogisch legitimiert ist nach Albert allein die Nomologisierung. Die Bedingungen dieses Ansatzes erfüllt zum Beispiel die Konvergenztheorie, die für das Gebiet der industrial relations behaupten würde: Durch zunehmende Industrialisierung in mehreren Ländern gleichen sich deren Systeme industrieller Demokratie einander an.

---

1) Albert (1966), S. 131-134.

Ganz deutlich ist, wie hier die Rationalität ins Spiel gebracht wird: sie bestimmt sich weitgehend entsprechend den Erfordernissen der industriellen Produktionsweise. Im Gegensatz zur historisch relativierten ist eine derartige Aussage sehr gehaltvoll, aber in ihrer Erklärungskraft ausgesprochen umstritten: wie noch zu zeigen ist, ist der Industrialisierungsprozeß ohne Konsequenz für eine Angleichung der Systeme industrieller Demokratie. Von einer Konvergenz kann am ehesten in neuerer Zeit gesprochen werden, wo der Industrialisierungsprozeß aber außer in Italien abgeschlossen ist. Die Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie ist durchaus keine unerklärte kulturelle Restgröße, wie in vielen konvergenztheoretischen Forschungen angenommen, die quasi das Strandgut einer schwer durchschaubaren Vergangenheit darstellt und bald verfallen wird, um den Weg für den Anforderungen der Industriegesellschaft nach rationale Institutionen freizugeben. Sie ist vielmehr eine Tatsache, die sich gerade unter kräftigen Anstößen der Industrialisierung herausgebildet hat.

Aus diesen gescheiterten Versuchen der Untersuchung der Rationalität von Institutionen kann nur der Schluß gezogen werden, daß eine Modifizierung des Rationalitätsbegriffs angebracht ist. Einen Ansatz hierzu bietet der Begriff der "eingeschränkten Rationalität"[1] nach James G. March und Herbert A. Simon, der in einer Schule der Organisationslehre entwickelt wurde, die oft als neorationalistisch bezeichnet wird. Die Autoren gehen davon aus, daß das Bild der Wirtschaftstheorie vom rational handelnden Menschen, der eine eindeutige Präferenzstruktur, eine Übersicht über alle zur Verfügung stehenden Mittel und deren Auswirkungen sowie die Fähigkeit, die geeigneten Mittel zur Erreichung des Ziels aufgrund uneingeschränkter Transparenz auszuwählen, besitzt, ein allzu rationalistisches Bild ist. Sie nehmen dagegen an, daß der Möglichkeit rationalen Handelns durch die Beschränktheit der kognitiven Fähigkeiten Grenzen gesetzt sind.

Hiernach ist eine gewählte Alternative nie absolut rational, sondern im Rahmen der kognitiven Fähigkeiten zufriedenstellend, wenn aus dem Kreis der

---

1) March und Simon (1958), S. 136-141.

wahrnehmbaren Alternativen die gewählt wird, die besser zur Erreichung eines Ziels führt als andere wahrgenommene. Ohne nun die kognitiven Aspekte des Begriffs zu vertiefen, ist doch Folgendes als bedeutsam festzuhalten: selbst als neorationalistisch eingestufte Autoren betrachten rationales Verhalten als durch einen Umkreis unreflektierter, möglicherweise sogar irrationaler Verhaltensweisen beschränkt. Allerdings würde dieser Ansatz von March und Simon an dieser Stelle auch nicht wesentlich weiterführen, weil ihm entsprechend die verschiedenartigen manifesten und latenten Funktionen industrieller Demokratie wiederum in den Dunstkreis der eingelebten Gewohnheiten verwiesen würden.

Auch nach Max Weber ist Rationalität eine Handlungsorientierung, die durch eine dem Handelnden bewußte Abwägung verschiedener Handlungsalternativen gekennzeichnet ist; als solche ist sie der affektuell ("durch aktuelle Affekte oder Gefühlslagen") und der traditional ("durch eingelebte Gewohnheiten") bestimmten Orientierung an die Seite gestellt.[1] Insoweit besteht also eine Parallele zu der Denkweise von March und Simon, die rationales Verhalten auch von unreflektierten Handlungen umgeben sehen; charakteristischerweise siedeln diese die rationale Reflexion aber nur im Bereich der Abwägung von Mitteln zur Erreichung eines Ziels an. Hierüber geht Weber jedoch hinaus. Er unterscheidet innerhalb der rationalen Handlungsorientierung zwischen zwei verschiedenen Arten der Rationalität:

1. Wertrationalität: in diesem bei March und Simon vernachlässigten Fall wird das Verhalten rational daraufhin abgewogen, ob es mit bestimmten sozialen Werten vereinbar ist, die der Handelnde als für sich verbindlich anerkennt.

2. Zweckrationalität: dabei werden "sowohl die Mittel gegen die Zwecke, wie die Zwecke gegen die Nebenfolgen, wie endlich auch die verschiedenen möglichen Zwecke gegeneinander rational" abgewogen.

---

1) Vgl., auch im folgenden, Weber (1964), S. 17-18.

Die Zweckrationalität bemißt sich nach der Erreichung eines vorgegebenen Ziels oder Zwecks, also nach dem Erfolg einer Handlungsweise, Wertrationalität dagegen nur nach dem Grade, in welchem ein Verhalten von sozialen Normen gefordert wird und ihnen entspricht. Diese Unterscheidung erinnert an die zwischen formaler und materialer Rationalität, die ihr fälschlicherweise oft gleichgesetzt wird.[1] Diese wurde im Begriffssystem Webers definitorisch zum Beispiel als eine Unterscheidung von Formen des Wirtschaftens eingeführt; diese Spezialisierung auf eine bestimmte Art sozialen Handelns hin braucht keinen wesentlichen Unterschied zu begründen, da sie sich durch Generalisierung des Begriffs rückgängig machen läßt, ohne daß man Weber Gewalt antäte. Formale Rationalität eines Verhaltens wäre dann bemessen nach dem "Maß der.... technisch möglichen und.... wirklich angewandten Rechnung", wobei Weber einige Zeilen später diese Orientierung selber als zweckrational bezeichnet. Diese beiden Begriffe können also durchaus als gleich angenommen werden; in beiden Fällen steht die bei Weber oft auftretende Abwägung von Mitteln zur Erreichung eines Ziels im Vordergrund, wobei die formale Rationalität insbesondere auf dem schriftlichen Niederschlag der Kalkulation aufbaut, ganz ähnlich übrigens wie bei der formalen Rationalität des Rechts, die durch schriftliche Festlegung gekennzeichnet ist.[2]

Dagegen können materiale und Wertrationalität nicht als gleich aufgefaßt werden. Materiale Rationalität besagt nämlich, "daß eben die Betrachtung sich mit der rein formalen (relativ) eindeutig feststellbaren Tatsache: daß zweckrational, mit technisch tunlichst adäquaten Mitteln, gerechnet wird, nicht begnügt, sondern ethische, politische, utilitarische, hedonische, ständische, egalitäre oder irgendwelche anderen Forderungen stellt und daran die Ergebnisse des Wirtschaftens wertrational oder material zweckrational bemißt". Damit ist aber gesagt, daß materiale Rationalität ein Hinzutreten wertrationaler Überlegungen zu zweckrationalen impliziert, also diese beiden Typen vereinigt und nicht einfach einen Gegenpol zur Zweckrationalität darstellt. Der logische Gegenpol zur formalen Rationalität ist viel

---

1) Ebenda, S. 60-61.

2) Ebenda, S. 599 ff.

eher, was Weber dann als "die Kritik der Wirtschaftsgesinnung" bezeichnet, die er der "materialen Kritik des Wirtschaftsergebnisses" als "selbständig" gegenüberstellt.

Die Unterscheidung von Zweck- und Wertrationalität wurde bereits von Heinz Hartmann im interkulturellen Vergleich gebraucht, um begrifflich zu demonstrieren, wie sich unterschiedliche Konzepte der Betriebsführung legitimieren lassen: nicht allein der sachliche Erfolg eines Konzeptes sichert ihm die Bevorzugung vor einem konkurrierenden, sondern auch seine Vereinbarkeit mit sozialen Wertvorstellungen. Hartmann zeigt, daß die Übertragung amerikanischer Methoden des Management auf deutsche Unternehmen nicht aus zweckrationalen, sondern aus wertrationalen Überlegungen betrieben wurde und so auch auf Widerstand stoßen mußte, weil man in Deutschland an eigenen Wertvorstellungen festhielt.[1)]

Damit ist eine begriffliche Aufgliederung und Anwendung des Rationalitätsbegriffs geleistet, die sich hier zur Nachahmung empfehlen könnte. Institutionen industrieller Demokratie ließen sich insgesamt als zweckrationale Formen fassen, die eine wertrationale Komponente besitzen, die sich durch "Mitbestimmung", "Kontrolle", "integrativ" oder "konfliktär" bezeichnen ließe. Man könnte als die zweckrationale Komponente die Erfüllung konkret-alltäglicher und abstrakt-soziologischer Funktionen angeben; währenddessen bestünde die wertrationale Komponente in der Erfüllung der bezeichneten manifesten und latenten Funktionen. Auf diese Weise hätte man tatsächlich Einheitlichkeit und Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie in Begriffen der Rationalität organisiert und zudem noch einen Ansatz gewählt, der der Gedankenführung des Äquivalenzfunktionalismus entspräche.

Es kann sogar sein, daß diese Vorgehensweise als legitime Weber-Interpretation aufgefaßt würde; sie ist nämlich gekennzeichnet durch eine Absetzung der Begriffe Wert- und Zweckrationalität voneinander, die von den Kritikern Webers oft bemängelt wurde, zuletzt in einer Zusammenfassung vorheriger Kritiken

---

1) Hartmann (1959), besonders den Anhang.

durch Ulrike Vogel.[1] Zur strikten Trennung der beiden Rationalitäten bemerkt sie: "... die innige Bindung formaler Rationalität - bzw. reiner Zweckrationalität - an gesellschaftlichen Normen und Interessen, und damit auch an den sozialen Wandel, ist für ihn nicht nachweisbar. Formale und materiale Rationalität durchziehen vielmehr wie zwei einander entgegengesetzte und völlig voneinander getrennte Prinzipien die in sich widersprüchliche Realität".[2] Abgesehen davon, daß hier fälschlicherweise Zweck- und Wertrationalität gleichgesetzt wird mit formaler und materialer Rationalität, ist diese Kritik zu überspitzt.Weber stellt selber dar, wie beide Orientierungen miteinander verflochten sein können und kommt zu der Feststellung: "Die wertrationale Orientierung des Handelns kann also zur zweckrationalen in verschiedenartigen Beziehungen stehen".[3]

Auch wäre es verfehlt, ihm vorzuwerfen, er habe nicht gesehen, daß Zweckrationalität eine soziale Norm ist, pointiert gesagt, ein Wert, und daß er vernachlässigt habe, darzustellen, wie Zweckrationalitäten sich aus Wertrationalitäten entwickeln. Dies wird in seiner Herrschaftssoziologie durchaus geleistet. Somit wäre diese Kritik weiterzureichen an Vertreter der These von der Herrschaft der sachbedingten Vernunft. Weber selber hat nie einen Zweifel daran gelassen, daß die zweckrational arbeitende Bürokratie als Instrument ihres "Herren" und seiner Interessen betrachtet werden muß; gerade diese Willfährigkeit macht sie wertvoll und wechselnden Interessen dienstbar. Zwar stellte Weber nicht explizit und in extenso die Entwicklung von Zweck- aus Wertrationalitäten dar, ebenso nicht wie Wertvorstellungen für bestimmte Zwecke eingesetzt werden können; es ist aber nicht einzusehen, weshalb nicht derartige Vorgänge unter legitimer Verwendung seiner Begriffe dargestellt werden könnten. Offensichtlich muß man sich davor hüten, die definitorische Absetzung zweier Begriffe voneinander mit der Behauptung zu verwechseln, sie hätten nichts miteinander zu tun. Es ist dies ein beliebtes Mißverständnis, das sich aber leicht auflösen läßt, wenn man zwischen der

---

1) Vogel (1973).

2) Ebenda, S. 541.

3) Weber (1964), S. 18.

Definition zweier Variablen und der Behauptung nebst dem Nachweis eines Zusammenhangs zwischen ihnen unterscheidet, um es in einem Vokabular auszudrücken, das Weber nicht verwendet hat. Weiterhin muß berücksichtigt werden, daß er absolute Zweckrationalität als einen "im wesentlichen konstruktiven Grenzfall" auffaßt,[1] also als Idealtyp, was die Orientierung des Handelns anbetrifft.

Andererseits ließe sich Weber entgegenhalten, daß er nicht genügend differenziert hat zwischen Rationalität als Merkmal

a) der Orientierung des Handelns von Einzelnen, also zum Beispiel von Mitgliedern einer bürokratischen Organisation,

b) der Funktion einer bürokratischen Organisation im sozialen Zusammenhang.

Indem er Rationalität zunächst gemäß a. definiert hat, ist natürlich nicht impliziert, daß logisch notwendig das Handeln einer Organisation als ganzer zweckrational dann genannt werden müßte, wenn das Handeln der einzelnen Mitglieder zweckrational ausgerichtet ist. Aber gerade dies scheint sich bei Weber als Voraussetzung anzudeuten. Dies ist wohl, was Vogel im Auge hat, wenn sie von der historischen Bedingtheit materialer Rationalität bürokratischer Organisation spricht.[2] Damit ist ein Dilemma erwähnt, das darin besteht, daß eine vollkommen zweckrationale Handlungsorientierung seitens der Organisationsmitglieder unter bestimmten Umweltkonstellationen irrational sein kann; darin zeigt sich der Belang der Unterscheidung von Rationalität je nachdem, ob man bezeichnet

- Rationalität auf der Ebene des Individuums oder der Organisation oder der Gesellschaft,

- Rationalität der Motivation (d.h. in Weberschen Worten der Handlungsorientierung) oder der Funktion.

---

1) Ebenda, S. 18.

2) Vogel (1973), S. 541.

So kommt man zu der logischen Möglichkeit, die gleiche Handlungs- oder Denkweise je nach den Perspektiven von sozialen Ebenen einerseits und der Unterscheidung von Funktion und Motivation andererseits als rational wie auch irrational zu kennzeichnen.

Ein gutes Beispiel für die Ausschöpfung der gegebenen logischen Möglichkeiten zur Konstruktion eines Problems, das ohne die hier gebrachten Unterscheidungen ein Paradoxon wäre, ist Mertons Darstellung bürokratischer Strukturen und bürokratisch bedingter Persönlichkeitseigenschaften.[1] Hiernach führt zweckrationale Handlungsmotivation bei bürokratischer Organisation oft zu irrationalen Ergebnissen, kann also nicht funktional sein.

Merton zeigt aber, daß dieser Gedankengang durchaus im Sinne von Weber liegen kann, indem er dessen Vorstellung von der "Paradoxie der Folgen" logisch zugrundelegt.[2] Bei ihm war also schon eine Antinomie von Funktion und Motivation begrifflich angelegt; diese Antinomie wird dann im folgenden Abschnitt näher analysiert, und zwar in den Begriffen von Gordon Allport, auf den Merton in der oben zitierten Anmerkung ebenfalls zurückgreift.

So führt eine intensive Analyse der Weberschen Begriffe dazu, daß die mögliche scharfe Absetzung von Zweck- und Wertrationalität und deren Verkoppelung mit den alltäglich-konkreten und den abstrakt-soziologischen Funktionen einerseits sowie mit den manifesten und den latenten Funktionen andererseits sich als recht einseitige Interpretation Webers herausstellt. Sie ist zudem in diesem Zusammenhang rein sachlich nicht angebracht, da zum Beispiel die Erfüllung einer manifesten Funktion wie der Erhöhung des Klassenbewußtseins ganz eindeutig eine zweckrationale Handlungsorientierung darstellen kann. Weiterhin wäre die bloße Identifizierung von Mitbestimmung und Kontrolle als wertrationale Varianten industrieller Demokratie noch lange keine Erklärung des Auftretens einer der Varianten in einem Lande.

---

1) Merton (1940).

2) Ebenda, 2. Anmerkung.

Die Anführung sozialer Wertvorstellungen zur Erklärung sozialer Strukturen wird von Barrington Moore deutlich kritisiert. Zum einen ist die Erklärung oft tautologisch, da Wertvorstellungen aus sozialen Strukturen heraus geschlossen werden, zum anderen wird nicht berücksichtigt, daß sich Wertvorstellungen erheblich wandeln können, und zwar nach Moores Auffassung besonders unter dem Anstoß struktureller Veränderungen.[1)]

Es gibt nun noch einen weiteren Grund dafür, Zweck- und Wertrationalität durch theoretische Aussagen zu verflechten. Als im eigentlichen Sinne rational wird oft nur die zweckrationale Handlungsorientierung betrachtet, während wertrationale Überlegungen als Konsequenzen einer "Gesinnungsethik" angesehen werden, die der"Verantwortungsethik" mit ihren zweckrationalen Handlungsorientierungen an Rationalität unterlegen ist. So kann die Ansicht entstehen, die Funktionalität einer Handlungsweise oder einer Institution richte sich nach dem Ausmaß der kontinuierlichen Überprüfung ihrer sachlichen Eignung als Mittel zu einem Zweck.

An dieser Stelle ist wiederum eine Querverbindung zur Organisationssoziologie gegeben: Heinz Hartmann hat den Begriff der "funktionalen Autorität" im einzelnen analysiert, der ja idealtypisch ebenfalls besagt, daß die Autorität eines Vorgesetzten lediglich in seiner fachlichen Qualifikation begründet ist; diese Autorität wird nun durch kontinuierliche Unterwerfung des Vorgesetzten unter einen ununterbrochenen "Eignungstest" legitimiert. Genau dies bedingt aber nach Hartmann die Instabilität der funktionalen Autorität; allein auf ihrer Grundlage ist eine Organisation nicht funktionsfähig. In der Form eines scheinbaren Paradoxon ausgedrückt, ist funktionale Autorität allein dysfunktional; es besteht eine funktionale Notwendigkeit für extrafunktionale Kriterien, für eine Komponente der Autorität, die nicht einem dauernden Eignungstest unterworfen wird.[2)]

---

1) Moore (1974), S. 554-557.

2) Hartmann (1964).

Dies bedeutet im Zusammenhang dieser Untersuchung: auch die wertrationale Komponente industrieller Demokratie ist funktional, also ein durchaus rationaler Zug. Ein permanent auf seine Zweckmäßigkeit geprüftes System industrieller Beziehungen, das dauernd aus Zweckmäßigkeitsüberlegungen geändert würde, wäre wenig funktionsfähig. Wertrationale Komponenten erfüllen also ein "functional prerequisite" nach Talcott Parsons; sie sind als Mechanismen der "pattern maintenance" anzusehen und stellen die für soziales Zusammenleben nötige "Orientierungssicherheit" (Theodor Geiger) her. Bekanntlich sind Werte nach Parsons sogenannte Strukturkomponenten im Rahmen der "pattern maintenance".[1)]

7.3 Transformation von Interessen

Der Begriff des Interesses kann sowohl in objektivem Sinne wie im subjektiven aufgefaßt werden. Einerseits kann Interesse als die bei einem Einzelnen feststellbare subjektive Interessiertheit betrachtet werden, andererseits als die aus einer bestimmten sozialen Lage resultierende Interessiertheit. In einer Abhandlung des Interessebegriffs weist Hartmut Neuendorff den subjektiven der "bürgerlichen Soziologie" zu und führt als Begründer des objektiven Karl Marx an.[2)] Der konsequente "bürgerliche" Interessenbegriff leugne die soziale Bedingtheit des Interesses, wobei die Außerachtlassung objektiver sozialer Determinanten des Interesses objektiv im Interesse der Erhaltung der "bürgerlichen" Gesellschaftsordnung sei.[3)] Während nach Neuendorff Marx der exemplarische Vertreter des objektivistischen Standpunktes ist, gelten Parsons, Weber und Pareto als "bürgerliche" Soziologen als Vertreter des subjektivistischen Standpunktes.

Dieser Eindruck scheint verbreitet zu sein, so daß der Anschein entstehen könnte, diese Untersuchung sei mit der Anknüpfung an Weber einem subjektiven Interessenbegriff verschrieben. Dieser Gedanke kann sich um so leichter

---

1) Parsons (1972), Kap. 2 und S. 125 ff.

2) Neuendorff (1973).

3) Ebenda, S. 31.

festsetzen, als es eine bequeme Lösung des Dilemmas sehr verschiedener manifestierter Interessen an industrieller Demokratie ist, wenn man auf die Bestimmung eines objektiven Interessenbegriffs verzichtet. So ließen sich die Meinungsverschiedenheiten auch zwischen Arbeitnehmerinteressenvertretern über die angemessenen Formen und manifesten Funktionen industrieller Demokratie, die im internationalen Vergleich ins Auge fallen, als lediglich der subjektiven Interpretation von sozialen Gegebenheiten zuzuschreibende, mehr oder weniger zufällige, oder auch historizistisch zu erklärende Tatbestände betrachten.

Damit würden die Verschiedenheit manifester Funktionen, die Mehrzahl von Wertvorstellungen oder wertrationalen Gesichtspunkten und die Mehrzahl von Formen industrieller Demokratie mit subjektiv unterschiedlich ausgeprägten Interessen verknüpft; auf eine Bestimmung objektiver Interessen an bestimmten Formen und der Erfüllung bestimmter manifester Funktionen würde verzichtet. Dies paßte gut ins Zerrbild des "bürgerlichen" Interessenbegriffs nach Neuendorff, denn es sind "grundsätzlich alle Interessen gleicherweise legitim",[1] und die Herleitung objektiv determinierter Interessen ist im Rahmen des Ansatzes nicht möglich, denn eine gleiche objektive Interessenlage kann kaum die Manifestierung unterschiedlicher, gleich legitimer Interessen hervorbringen.

Die kritische Darstellung von Neuendorff ist jedoch geeignet, ein falsches Bild zu geben, insbesondere vom "bürgerlichen" Soziologen Weber. Nach dessen Definition bezeichnet "Klassenlage und Klasse... Tatbestände gleicher (oder ähnlicher) typischer Interessenlagen", er erwähnt die Möglichkeit von "Klassenverbänden" als "Vergesellschaftungen der Klasseninteressenten"[2] und stellt die Auswirkungen objektiver Interessenlagen dar, und zwar auch auf die Religiosität,[3] wiewohl ansonsten von Weber eher erwähnt wird, daß er mit der Behauptung des Einflusses der protestantischen Ethik auf die kapita-

1) Ebenda, S. 25.
2) Weber (1964), S. 223.
3) Ebenda, S. 368-404.

listische Entwicklung die marxistische Kausalkette umgekehrt habe.

Im Gegensatz zu der oberflächlichen Kritik von Neuendorff ist also zu berücksichtigen, daß Marx und Weber sich in der Annahme objektiver Interessenlagen durchaus einig sind; dies ist auch der Interessenbegriff, der hier weiterverfolgt werden soll. Damit ist jedoch das Dilemma verschärft: wenn es ein objektives Interesse an industrieller Demokratie gibt, dann muß es entweder auch zum Beispiel innerhalb der Arbeitnehmerschaft sehr verschieden sein nach Ländern, denn sonst sind unterschiedliche Manifestierungen des Interesses in die eine oder andere Richtung hin auf Mitbestimmung oder Kontrolle, Reform oder Systemüberwindung, Integration oder Konflikt nicht erklärbar, oder man nimmt eine einheitliche Interessenrichtung an und stellt abweichende Interessen als irrational dar.

Weder das eine noch das andere erscheint jedoch praktizierbar; wiederum ist die Versuchung aber groß, das einheitliche Interesse von Arbeitnehmern auf einen zweckrationalen Kern zu reduzieren und mit der in allen Ländern ähnlichen sozialen Lage zu begründen, während Interessenverschiedenheiten im Bereich des Wertrationalen angesiedelt würden. Dieser Weg ist aber im vorigen Abschnitt bewußt vermieden worden. Eine andere Möglichkeit zur Auflösung des Dilemmas von Einheitlichkeit und Verschiedenartigkeit bietet sich aber in der Konstruktion eines Ablaufschemas, in dem sich die Wandlungen von Interessen und Rationalitäten auffangen lassen.

Hierbei soll zunächst ein Lösungsweg erläutert werden, der auf ein ähnliches Dilemma der Psychologie hin zustandekam. In dieser Disziplin spielten zunächst einige wenige, als organisch bedingt vermutete Triebe eine große Rolle in der Erklärung menschlichen Verhaltens. Triebe wurden als handlungsmotivierend dargestellt, wobei man Motivation als organisch bedingte Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umgebung ansah.[1] Teils durch widersprüchliche Konsequenzen mancher der angenommenen Triebe, teils durch die stärker bewußt werdende mangelnde Aussagekraft einzelner Triebbegriffe

---

1) Vgl. Newcomb (1959), 3. und 4. Kapitel.

war man dann gezwungen, immer längere Listen von Trieben aufzustellen, von denen zunehmend mehr nicht mehr als natürlich, das heißt organisch angelegte, sondern als erworbene betrachtet werden mußten. Damit bestand aber ein Zwang zu erklären, wie Antriebe erworben werden.

Die Parallele zu der hier vorliegenden Problematik liegt darin, daß die Annahme eines einheitlichen positionalen Interesses (Entsprechung: eines organischen Triebs) ebenfalls im Widerspruch zu den vielfältigen Manifestierungen des Interesses (Entsprechung: den verschiedenen Motivationen und Verhaltensweisen) steht. Genauso wie in der Psychologie der Begriff des Triebs, so steht hier der Begriff des objektiven Interesses in der Gefahr, zerfasert zu werden.

Zur Lösung des Problems bot nun Gordon W. Allport folgenden Weg an:[1] nach seiner Auffassung bilden zwar natürliche organische Antriebe den Ausgangspunkt des Verhaltens, indem sie eine Bedürfnisspannung begründen, die eine Person durch ihr Verhalten zu lösen trachtet. Sie wird dann entdecken, welche Verhaltensweise zur Bedürfnisbefriedigung geeignet, also funktional ist, und welche nicht. Auf diese Weise wird eine Motivation gelernt, weil sie zur Befriedigung eines Triebes funktional ist.

Wenn die Motivation einmal erworben ist, dann ist sie handlungsbestimmend nicht allein aufgrund ihrer Funktionalität, sondern sie gewinnt einen Eigenwert, um einen Ausdruck aus der Terminologie Webers zu wählen; sie wird also nicht mehr kontinuierlich auf ihre Eignung zur Lösung der Bedürfnisspannung geprüft, die sie erst zustandekommen ließ. Den Sachverhalt, daß die Motivation Eigenwert erlangt, beschreibt Allport mit dem Ausdruck der funktionalen Autonomie der Motive. Dieser Prozeß kann nun weitergedacht werden: ein erworbenes Motiv kann eine neue Bedürfnisspannung anlegen, auf deren Lösung hin eine neue Motivation gelernt wird, die wiederum Eigenwert erlangt, also funktional autonom wird. Nach dem Begriff von Allport wird also ein

1) Vgl. im folgenden Allport (1937), 7. Kap.

Motiv in ein anderes transformiert. Bringt man nun den Begriff der Funktionalität und den der Rationalität in dieses Ablaufschema hinein, so läßt sich sagen: Rational und funktional ist eine Motivation unter dem Aspekt der Bedingungen des Zustandekommens; in der Betrachtung dieser Bedingungen bietet sich auch die Chance systematischer Erklärung. In dem Augenblick des Zustandekommens ist die Motivation in hohem Maße "zweckrational", da sie auf ihre vergleichsweise Eignung zur Lösung einer Bedürfnisspannung überprüft worden ist.

In dem Augenblick jedoch, in dem sie funktional autonom wird, ist ihre Geltung wertrational begründet. Dieser scheinbare Rationalitäts- oder Funktionalitätsverlust ist aber als funktional und rational im Sinne der "pattern maintenance" anzusehen; er hat gewissermaßen eine "Entlastungsfunktion" (Arnold Gehlen). Damit ist in diesem Ablaufschema umschrieben, wie zunächst zweckrationale Orientierungen einrasten und so zu wertrationalen umgebildet werden. Es ist also begrifflich faßbar, wie ein einheitlicher Antrieb nach in gleichem Maße wertrationaler Abwägung, aber unter verschiedenen Bedingungen der Lösung der gleichen Bedürfnisspannung, nun zu unterschiedlichen Motivationen transformiert wird und diese Motive funktional autonom werden.

Dieser Lösungsweg kann analog auf die Problematik dieser Untersuchung übertragen werden. Es handelt sich jedoch nicht um die Zurückführung des Interesses an industrieller Demokratie auf individuelle Motivationen; es soll also keine theoretische Brücke von der Motivation des Einzelnen zum Interesse einer Quasi-Gruppe oder einer Klasse geschlagen werden. Zunächst könnte es ja so scheinen, als ob mit dem Rückgriff auf eine Entwicklung in der psychologischen Theorie ein reduktionistischer Erklärungsweg eingeschlagen werden solle.[1] Demgegenüber ist zu betonen, daß hier nur eine analoge Übertragung des Ablaufschemas von Allport vorgesehen ist; das Reduktionismusproblem wird also ausgeklammert. Eine theoretische Rückbeziehung von Klassen- und Quasi-Gruppen-Interessen auf individuelle Motivationen erscheint

---

1) Vgl. die bereits zitierten Ausführungen von Hummell und Opp (1971).

keineswegs ausgeschlossen, aber nicht als notwendig, da in diesem Zusammenhang individuelle Motivationen nur in tautologischen Einschiebungen verwendet werden können, aber keine eigenen gehaltvollen Lösungsbeiträge in Aussicht stellen.

Somit wird eine Betrachtung von Rationalität und Interesse in folgenden Schritten vorgenommen:

1. Es werden die sozialen Entwicklungen, die in Kapitel 4 dargestellt worden sind, als problemerzeugende Anstöße angenommen, die überall in den untersuchten Ländern in gleicher Art, wenn auch nicht in gleichem Ausmaß auftreten.

2. Zu den in Abschnitt 4.3 dargestellten kritischen Zeitpunkten werden die Bedingungen der Transformation eines allgemeinen Interesses an industrieller Demokratie in ein Interesse an speziellen Institutionen ermittelt. Damit soll die Herausbildung wertrationaler Komponenten und verschiedenartiger manifester Funktionen erklärt werden.

3. Die Bedingungen der Reproblematisierung wertrationaler Komponenten, neuer andersartiger Interessetransformation, also sozialen Wandels werden untersucht. Einmal eingerastete Wertvorstellungen werden also nicht als für immer gültig angenommen, sondern als sozialem Wandel unterworfen.

4. Zu klären ist, ob die mit speziellen wertrationalen Komponenten verknüpften Varianten gleiche oder unterschiedliche latente Funktionen haben. Dies geschieht am zweckmäßigsten am Ende einer vergleichenden Auswertung der Entwicklung nach der Betrachtung sozialen Wandels.

Rationalität und Funktionalität kommt also in dieser Betrachtungsweise auf verschiedenen Wegen ins Spiel:

Zum einen bei der als zweckrationale Überprüfung vorstellbaren Abwägung von Varianten industrieller Demokratie zum Zeitpunkt vor der Entstehung von Institutionen: aufgrund beschränkter Rationalität (March/Simon) und unter dem Entscheidungsdruck sozialer Krisen (Deutsch) fallen gleichermaßen

zweckrational hergeleitete, aber je nach den verschiedenen Realisierungsbedingungen unterschiedliche Entscheidungen für die eine oder die andere Variante. Die Realisierungsbedingungen gehen also als Opportunitätskosten in die zweckrationale Entscheidung für die eine oder die andere Variante ein.[1)]

Zum anderen ist Rationalität in der Transformation eines ursprünglichen Interesses in ein autonom werdendes spezielles Interesse zu finden, also in der Verfestigung spezieller Werte als Strukturkomponenten der pattern maintenance (Parsons). Gleichermaßen ist Rationalität in der Rück- und Neutransformation von Interessen zu sehen.

Nun ist noch anzumerken, daß die ursprüngliche Begriffseinteilung nach Weber etwas verändert worden ist insofern, als wertrationale Komponenten auch starke Züge einer affektuellen oder traditionalen Handlungsorientierung tragen. Dies ist aber eine Konsequenz der Ebenenproblematik, die sich bei Weber noch nicht in voller Schärfe gestellt, aber von Merton im latenten Weberschen Sinne aufgerollt worden ist: von der Ebene der Gesamtgesellschaft gesehen, kann eine traditionale oder affektuelle individuelle Handlungsorientierung funktional und rational sein.

Außerdem impliziert die verwendete Terminologie, daß Rationalität über die Anforderungen von pattern maintenance und sozialem Wandel zu sich widersprechenden Notwendigkeiten führen kann. Es ist klar, daß hierin von marxistischer Seite eine Verfestigung der Widersprüche der geschichtlich bedingten kapitalistischen Gesellschaftsordnung zu sehen ist. Ohne daß man sich im Rahmen dieser Arbeit mit der berührten Problematik intensiv beschäftigen könnte, weil die Gefahr des Abschweifens besteht, erscheint doch die kurze Stellungnahme angemessen, daß sich dieses Problem m.E. in allen hochdifferenzierten Gesellschaften, also auch in sozialistischen stellt, und leider nur in der Form eines utopischen Entwurfs lösbar ist, der der Sozialforschung keinen Zugang gewährt.

---

1) Vgl. Olson (1970).

8. Bestimmungsgründe und Wege verschiedenartiger Entfaltung

8.1 Ansätze des internationalen Vergleichs

Es hat durchaus Versuche gegeben, im internationalen Vergleich zu zeigen, wie verschiedenartige Systeme industrieller Demokratie zustandekommen. Dabei ist die Forschung gewöhnlich stark mit der Gewerkschaftsgeschichte beschäftigt gewesen; die Beschäftigung mit diesen Fragen wird auch hier unumgänglich sein.

Gerhard Leminsky hat die Systeme des Arbeitnehmereinflusses in Frankreich, Großbritannien und Deutschland verglichen. Er stellt die Mitbestimmung als spezifisch deutsches System dar und stellt sie den Kontrollstrategien (in der hier verwendeten Terminologie) der anderen Länder gegenüber.[1] Die Darstellung unterschiedlicher Arten der Einflußnahme und der historischen Entwicklung ist sehr ausführlich und dient zur Untermauerung der Hauptthese, daß die Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie durch die Verschiedenartigkeit gewerkschaftlicher Wertsysteme bedingt sei. Insofern vertritt er einen Ansatz, der dem hier verwendeten ähnlich zu sein scheint, denn das Interesse an industrieller Demokratie soll ja auf wertrationale Komponenten hin untersucht werden. Festzuhalten ist jedoch, daß die Verschiedenartigkeit von Systemen nicht zunächst durch wertrationale Komponenten erklärt, sondern beschrieben werden soll.

Leminsky dagegen definiert das Wertsystem einer Gewerkschaft einmal durch veröffentlichte Stellungnahmen, aber auch durch die ständige Praxis industrieller Demokratie in einem Lande. Dies ist sicher berechtigt, da in dieser Praxis ständig typische Verhaltensweisen gegenüber alternativen bevorzugt werden; insofern zeigen sich Wertentscheidungen im Handeln der Beteiligten implizit.

Jedoch wird dadurch der Erklärungsansatz tautologisch, weil dieselbe Operationalisierung gleichzeitig in die unabhängige und die abhängige Variable

---

1) Leminsky (1965).

eingeht. Auch ist zweifelhaft, ob manifestierte Gewerkschaftsideologien als Ursache einer bestimmten Ausprägung industrieller Demokratie betrachtet werden können. Dies wäre unproblematisch, wenn nachgewiesen werden könnte, daß sie eindeutig vor dem System existierten; plausibel und belegbar ist aber die Auffassung, daß sie auch eine Reaktion auf das System und dessen nachträgliche Ausdeutung darstellen; damit ist bei Leminsky die Gefahr gegeben, daß die Art, in der eine Gewerkschaft ihre Praxis deutet, mit dem Bestimmungsgrund dieser Praxis verwechselt wird. Dieser Fehlschluß ist bereits im vorigen Kapitel in Anlehnung an Barrington Moore kritisiert worden.

Die Bedeutung sozialer Wertvorstellungen wird ebenfalls von Ralf Dahrendorf hervorgehoben, nun allerdings nicht allein der Werte von Gewerkschaften, sondern von Gesamtgesellschaften.[1] Auch nach seiner Auffassung ist Mitbestimmung eine deutsche Besonderheit, und zwar als Ausfluß eines Grundzuges deutschen politischen Denkens, der der Überwindung von Konflikten den Vorzug vor deren kontinuierlicher Austragung gibt. Da Dahrendorf es als unmöglich ansieht, industriellen Konflikt, also letzten Endes die Verschiedenheit latenter Interessen von Quasi-Gruppen zu überwinden, stellt Mitbestimmung nach seiner Ansicht den untauglichen Versuch dar, sozialen Konflikt völlig zu überwinden; auf die spezifisch deutsche Absicht, dies zu erreichen, führt Dahrendorf nämlich die Einführung der Mitbestimmung zurück.

Dagegen führt er das Beispiel Großbritanniens an, wo die Verschiedenheit latenter Interessen hingenommen werde und nicht versucht werde, soziale Trennlinien zu verwischen; vielmehr werde dort latenter Konflikt von den Gewerkschaften kontinuierlich ausgetragen. Dies sei ein rationaleres Verfahren als das deutsche, das in einem irrationalen Harmoniestreben verwurzelt sei.[2] Entsprechend ist für Dahrendorf die Mitbestimmung das potentielle Produkt einer unheiligen Allianz zwischen dem Obrigkeitsstaat und ideologisch radikalen Arbeiterbewegungen. Diese Betrachtungsweise beruht nun

---

1) Dahrendorf (1968).

2) Vgl. ebenda, S. 181-214, sowie Dahrendorf (1972), S. 172-175.

lediglich auf einem Zwei-Länder-Vergleich, in dem Großbritannien die rationalere Lösung bietet als Deutschland. Zwar mag es so sein, daß man mit der Absicht der Konfliktüberwindung an Projekte industrieller Demokratie in Deutschland heranging; damit ist aber nichts über die faktische Funktion der deutschen Mitbestimmung gesagt, sondern nur über die Zielsetzung einiger der Erfinder und Befürworter.

Ob das britische System rational ist, dürfte gerade in neuerer Zeit nicht so klar sein, wie Dahrendorf früher pauschal behauptete. Aber auch Motivation und Funktion müssen auseinandergehalten werden; gerade in Großbritannien, wo die Ablehnung der Mitbestimmung durch offiziöse Vertreter gewerkschaftlicher Werte bislang immer deutlich war,[1] bildet sich im Gewerkschaftsbund TUC, im Arbeitsministerium der Labour-Regierung, sowie seit längerem in der Liberalen Partei aus der Betrachtung der tatsächlichen Funktionen der Mitbestimmung eine neuartige Motivation zu dieser Variante industrieller Demokratie.[2] All dies steht in deutlichem Kontrast zu Dahrendorfs Auffassung. Seine Absicht, eine historisch fundierte und den Rahmen des wirtschaftlich-industriellen Teilsystems überschreitende Erklärung und Stellungnahme zu liefern, ist durchaus zu würdigen; jedoch scheitert sie schon an der rein methodischen Beschränkung auf einen Vergleich von nur zwei Ländern, der sich in den Klippen nationaler Klischees festläuft.

Gerade in neuerer Zeit bieten häufig die sozialen Auseinandersetzungen in Frankreich und Italien, zum Teil auch in Großbritannien Anlaß, die Rezepturen industrieller Demokratie in diesen Ländern, wie sie sich gerade auch in letzter Zeit stark ausgeprägt haben, mit dem Rezept der Mitbestimmung zu vergleichen.[3] Eine Grundtendenz vieler Darstellungen ist die Empfehlung der Übernahme einer Reihe von Prinzipien und Aktionsweisen der italienischen Delegiertenbewegung oder französischer Gewerkschaftsaktionen im Betrieb,[4] weil sie eher sozialistischen Werten gemäß erscheinen, näm-

---

1) Clegg (1960).

2) Vgl. Trades Union Congress (1973), sowie The Times vom 1.5.1974, S. 2.

3) Vgl. etwa Albers, Goldschmidt, Oehlke (1971), insbes. S. 287-291.

4) Ebenda, S. 287.

lich der Unabhängigkeit und Autonomie der Arbeitnehmervertreter, der Distanzierung zu der Kapitalseite des Unternehmens und der Verweigerung der Integration in ein kapitalistisches System. So sprechen etwa Albers, Goldschmidt und Oehlke von den "partiellen Vorteilen" der Mitbestimmung, die "durch die integrative Wirkung ihrer Regelungen (Schweigepflicht der Arbeitervertreter im Aufsichtsrat, Mitverantwortung des Arbeitsdirektors an Unternehmensentscheidungen, Friedenspflicht der Betriebsräte) häufig in das Gegenteil verkehrt werden". Hierbei fällt zunächst wieder die Verquickung von Motivation und Funktion auf: die Friedenspflicht mag in integrativer Absicht eingeführt worden sein, ob sie aber integrierend wirkt, ist zweifelhaft. Im Vergleich weniger Länder miteinander kann einiges dafür sprechen, mit der Vermehrung der Anzahl der untersuchten Länder wird dies aber weniger glaubwürdig.

Obwohl die Autoren durchaus die verschiedenartigen Gegebenheiten der untersuchten Länder beachten, kommen sie doch zu dem Schluß, daß allen betrachteten Klassenauseinandersetzungen gleiche Ursachen zugrundeliegen und daß eine Angleichung der Methoden der Auseinandersetzung naheliegend ist. Dabei geben sie der Kontrolle den Vorzug, weil diese anscheinend in letzter Zeit die sichtbarsten Fortschritte gemacht hat und mit einem höheren Maß klassenkämpferischer Einstellung einhergeht. Welche Modalität der Einflußnahme aber den Einfluß von Arbeitnehmern faktisch auf den höchsten Stand gebracht hat, kann von den Autoren nicht beantwortet werden; sie setzen jedoch die größeren Hoffnungen auf die Kontrolle, wie es scheint. Insofern hat der Schluß der Untersuchung einen voluntaristischen Charakter; er stellt eine Anforderung zu weitergehenden Forderungen nach Kontrolle auch in Deutschland dar.

Diese vorgeführten verschiedenen Untersuchungen lassen sich nun den im vorigen Kapitel erläuterten Grundstandpunkten des internationalen Vergleichs zuordnen. Gewöhnlich wird bei allen drei Studien das Maß der institutionellen Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen als gering angesetzt; bei Albers Goldschmidt und Oehlke finden sich jedoch auch konvergenztheoretische Elemente, das heißt Vermutungen über die Zunahme des Ähnlichkeitsmaßes. Aller-

dings beziehen sie keine technokratische Position, die Robert Cole in der Konvergenztheorie vertreten sah, sondern eine voluntaristische.

In der Darstellung des Grades funktionaler Äquivalenz von Institutionen scheint ebenfalls die Position vorzuherrschen, daß diese gering ist. Allerdings beruht dies darauf, daß die Autoren besonders auf die ideologischen Standpunkte von Gewerkschaften abheben, also verschärft den Kreis der hier bezeichneten manifesten und latenten Funktionen ins Auge fassen und darin insbesondere die Kontraste zwischen Deutschland und anderen Ländern zeigen. So ergibt sich insgesamt die Tendenz zu einer historizistischen Betrachtungsweise, die allein aber nicht charakteristisch für alle Autoren ist. Bei Albers, Goldschmidt und Oehlke kommen noch konvergenztheoretische Überlegungen in gewissem Maße ins Spiel, während Leminsky wohl in der Schilderung alltäglich-konkreter Funktionen industrieller Demokratie einen äquivalenzfunktionalistischen Standpunkt bezieht.

Bei Dahrendorf herrscht jedoch eine Sichtweise vor, die ihn deutlich von den anderen Autoren unterscheidet; während diese sich entweder wie Leminsky mit der Darstellung der "ratio" des Systems eines Landes bescheiden oder in der Beurteilung der Rationalität eines Systems vorsichtig sind wie Albers, Goldschmidt und Oehlke, sieht jener die Rationalität eines Systems auf sehr prononcierte Weise als gegeben oder nicht gegeben an. In den hier verwendeten Begriffen und in Anlehnung an die schon zitierte Studie von Heinz Hartmann[1] wäre zu sagen, daß Dahrendorf wertrationale Komponenten zu zweckrationalen in einer Weise hochstilisiert, die an "Kulturimperialismus" (Hartmann) grenzt.

Die Abwägungen der anderen Autoren sind demgegenüber vorsichtiger, bieten aber weniger gehaltvolle Erklärungen für die Entwicklung verschiedenartiger Systeme, wie besonders Leminsky; Beurteilungen der Rationalität unterschiedlicher Systeme lassen sich bei Leminsky kaum feststellen und befriedigen bei Albers, Goldschmidt und Oehlke nicht, da sie zu voluntaristisch geraten

---

1) Hartmann (1959).

sind. Allen Studien mehr oder weniger gemeinsam scheinen aber folgende Merkmale zu sein:

1. Die Anzahl der verglichenen Länder ist gering; daraus resultiert ein Mangel an Möglichkeiten, Einflußvariablen zu isolieren, indem man Länder miteinander vergleicht, die möglichst ähnlich sind bis auf den einen Unterschied hinsichtlich der zu isolierenden Variablen.

2. Zur Lösung des Problems der methodischen Beschränkung auf 2 oder 3 Länder werden unbefriedigende Wege gewählt, nämlich sowohl eine enge Historisierung der Theorie, die es ermöglicht, die Einflußvariablen ziemlich willkürlich zu bestimmen oder sie überhaupt relativ im Dunklen zu belassen, wie auch eine Tautologisierung. In beiden Fällen entstehen wenig gehaltvolle und überprüfbare Theorien, wie im vorigen Kapitel in Anlehnung an Hans Albert gezeigt.

3. Man ist vor das Dilemma gestellt, entweder eine Entscheidung für bestimmte Formen industrieller Demokratie zu vermeiden, oder sie im wesentlichen darauf zu gründen, daß man sich zu den Werten bekennt, die den gewählten Formen immanent sind. Damit soll hier nicht gegen Werturteile Stellung genommen werden, sondern nur gegen ein Verfahren, in dem Werturteile faktisch die Rolle eines Lückenbüßers spielen, weil die methodische Anlage einer Untersuchung für die Erforschung von Wirkungszusammenhängen unzureichend ist.

Aus diesen Gründen bieten auch vorhandene Studien nur in sehr begrenztem Maße Anhaltspunkte inhaltlicher Art zur Aufstellung geeigneter Hypothesen, mit denen sich die verschiedenartige Entwicklung industrieller Demokratie erklären läßt. Auch methodische Anhaltspunkte findet man in der Forschung über industrial relations oder in der Industriesoziologie kaum. Allerdings gibt es eine neuerliche Richtung der Organisationssoziologie, die nunmehr unter Abstützung durch eindeutige empirische Befunde die These vertritt, daß die Funktionalität von Organisationsstrukturen von ihrem kulturellen Kontext abhängt. In diesem Zusammenhang ist die Untersuchung am Laboratoire

d' Economie et de Sociologie du Travail in Aix-en-Provence zu erwähnen, die deutlich an den Vorarbeiten von Michel Crozier orientiert ist, der seit längerem die kulturelle Bedingtheit von Organisationsmustern hervorhebt.[1)]

So klar die vorliegenden Befunde sind, so schwierig scheint es aber auch für die Autoren zu sein, einen gehaltvollen theoretischen Ansatz für ihre Resultate zu finden. Sie stützen sich zum Teil auf einen theoretischen Aufsatz von Crozier, in dem dieser die Erklärung kultureller Verschiedenheiten allein durch die Verwendung von Wertbegriffen mit ähnlichen Argumenten wie in dieser Arbeit ablehnt und stattdessen ein historisches, aber auch systematisches Studium von Integrationsprozessen propagiert; ein System industrieller Beziehungen wäre also durch unterschiedliche Möglichkeiten und Prozesse der Integration in einer Gesellschaft zu erklären.[2)] Allerdings scheint auch dieser Ansatz noch nicht zu hinreichend präzisen, falsifizierbaren Hypothesen geführt zu haben.

Nun ist aber auf dem Gebiete der politischen Soziologie eine Entwicklung vollzogen worden, die die Lösung der geschilderten Problematik der Industriesoziologie im weitesten Sinne vorexerzieren könnte.

Ein fruchtbares Betätigungsfeld der politischen Soziologie ist die Parteienforschung und Parteientheorie, in der zum Beispiel Strukturen und Funktionen von Parteien in der Demokratie diskutiert werden. Seymour M. Lipset geht in einem "Klassiker" des Fachs auf diesen Problemkreis ein;[3)] er betrachtet ein Zweiparteiensystem, in dem beide Parteien etwa gleich stark sind, deren Anhänger- und Wählerschaft möglichst wenig nach der Schichtzugehörigkeit unterschieden ist und die sich regelmäßig in der Ausübung der Regierungsverantwortung ablösen, als Grundlage einer funktionierenden Demokratie, also als eine rationale Lösung des Willensbildungs- und Regierungsproblems. Deutlich ist, daß auch hier eine Neigung besteht, Funktionen und Strukturen

---

1) Brossard und Maurice (1975).

2) Crozier (1970/71).

3) Lipset (1960).

als eng aneinander gekoppelt zu betrachten: eine ganz bestimmte Struktur wird als in größtem Maße rational zur Gewährleistung bestimmter Funktionen betrachtet. Diese Auffassung ließe sich auch hinsichtlich anderer politischer Einrichtungen, wie etwa Wahlverfahren, belegen. Sie stellt gewissermaßen die angelsächsische Form des "Kulturimperialismus" hinsichtlich der politischen Institutionen, also der Umdeutung wertrationaler Komponenten zu zweckrationalen dar.[1)]

In Reaktion hierauf entwickelte sich eine Denkweise, die Parteiensysteme eher als funktional äquivalente Lösungen des Problems der politischen Willensbildung ansieht und im systematischen internationalen Vergleich die Bedingungen der Entwicklung verschiedener Systeme ermittelt. Als Hauptvertreter dieser Richtung muß Stein Rokkan angeführt werden. Dieser stellt die Entwicklung von Parteien im Zusammenhang der allmählichen Ausdehnung von Rechten politischer Partizipation auf immer größere Anteile der Bevölkerung dar, legt also ein Konzept zugrunde, das dem der sukzessiven Ausweitung von Bürgerrechten, und insbesondere von "Wirtschaftsbürgerrechten", nach T.H. Marshall folgt.[2)] Diese Ausweitung geschieht nun nicht kontinuierlich, sondern in Stufen. Rokkan unterscheidet zwischen vier entscheidenden Schnittstellen ("crucial junctures") der Entwicklung:[3)] der Reformation, der "demokratischen" Revolution, der industriellen Revolution und der russischen Revolution.

Zum Zeitpunkt dieser Schnittstellen untersucht Rokkan nun eine Vielzahl von Ländern auf systematisch auftretende Zusammenhänge. Hierbei unterteilt er die Variablen grob nach inputs und outputs: outputs sind die "institutionellen Spielregeln in der gegebenen politischen Einheit", inputs dagegen die "kulturell, sozial und ökonomisch gegebenen Gelegenheiten der Artikulierung von Protest, der Aggregation von Forderungen, der Mobilisierung von Unterstützung".[4)] Diese Terminologie von inputs und outputs findet in der vorlie-

---

1) Vgl. als Beispiel: Almond und Verba (1963).

2) Marshall (1950).

3) Vgl. im folgenden Rokkan (1970), S. 72-144.

4) Ebenda, S. 78.

genden Untersuchung eine Analogie in der Unterscheidung eines Potentials industrieller Demokratie (inputs) und eines institutionellen Systems industrieller Demokratie. In Anlehnung an die "crucial junctures" von Rokkan wurden hier ebenfalls drei kritische Zeitpunkte ermittelt und bereits in Abschnitt 4.3 angegeben.

Aus verschiedenen Konstellationen von inputs und outputs ermittelt Rokkan nun die regelhaft auftretenden Konsequenzen für das Parteiensystem eines Landes. Dies wird an dieser Stelle nicht im Einzelnen dargestellt; wichtig und festzuhalten ist aber, daß er nun im Anschluß an diese systematische Erklärung historischer Entwicklungen die heute in den einzelnen Ländern vorfindbaren Parteiensysteme als verfestigte Strukturen zur Bewältigung derjenigen sozialen Auseinandersetzungen faßt, die im Laufe der Geschichte auf ein politisches System zukamen.[1)]

Um es pointiert auszudrücken, sind es Strukturen, die fortbestehen, obwohl ihre Funktionalität, bzw. im engeren Sinne ihre Zweckrationalität hauptsächlich zu bestimmten Zeitpunkten in der Vergangenheit aufzufinden ist, die aber gleichwohl zur Artikulation gegenwärtiger Interessenkonflikte nicht dysfunktional sein müssen.

Hier zeigt sich, daß diese Darstellungsweise recht gut in den Begrifflichkeiten von Zweck- und Wertrationalität und der Transformation von Motiven gefaßt werden kann; Rokkan tut dies zwar nicht, es kann aber vermutet werden, daß er gegen diese theoretische Ergänzung nichts einzuwenden hätte. Seine Arbeiten sind gekennzeichnet durch den Versuch, Einheitlichkeit und Verschiedenartigkeit politischer Institutionen nicht als Widerspruch erscheinen zu lassen, sondern zu zeigen,

a) welche Faktoren Anstöße zu Entwicklungen geben, die einheitlich verlaufen könnten, da auch ein Anstoß universell zu beobachten ist: hier ist Rokkans Werk deutlich funktionalistisch geprägt.

---

1) Ebenda, S. 90.

b) welche Konstellationen dann aber bewirken, daß sich unterschiedliche Lösungen eines funktionalen Problems herauskristallisieren: an dieser Stelle wird das Werk dann historisch, aber nicht historizistisch, sondern auf systematisch vergleichende Weise. Es wird also eine zu enge historische Relativierung (Hans Albert) vermieden; vollzogen wird das, was im vorigen Abschnitt als eine raum-zeitlich spezifizierte strukturelle Relativierung anvisiert wurde.

Es ist nicht zu erkennen, daß Rokkan das eine oder andere Parteiensystem für weniger rational hielte; er erforscht die Bedingungen, unter denen sich sagen läßt, daß ein gegebenes System eine rationale Übersetzung von sozialen Interessengegensätzen genannt werden könnte. Allerdings muß erwähnt werden, daß er jeden Bezug auf Rationalität in diesem Zusammenhang vermeidet; die Möglichkeit der Problematisierung und Weiterentwicklung in diese Richtung liegt aber auf der Hand. Vollends wird dies klar, wenn man darangeht, das Persistieren einmal geprägter Strukturen "über ihre Zeit hinaus" begrifflich zu fassen; hier erweist sich die Nützlichkeit der Vorstellung von der Transformation von Interessen, der funktionalen Autonomie der Motive, oder, nun auf Rokkan unmittelbar bezogen, der Transformation von funktionalen Ausgangsbedingungen in politische Institutionen und Bündelungen von Interessenlagen, von deren funktionaler Autonomie und von deren Charakter als funktional äquivalente Lösungen, aber nicht als Gipfel der Rationalität.

Es ist nun verlockend, die Rokkan'sche Methode bei der Erforschung von Bestimmungsgründen der Entwicklung von Gewerkschaften und Systemen industrieller Demokratie anzuwenden. Einen Versuch in diese Richtung machte Kjell A. Eliassen;[1] ihm ging es aber vor allem um die Rolle der Gewerkschaften als politische pressure groups. Dabei kommt er zu Typologien, die auch im Zusammenhang industrieller Demokratie interessieren; so unterscheidet er ähnlich wie Dahrendorf zwischen konflikterhaltenden (d.h. Konflikt durch kontinuierliche Austragung erhaltenden) und konfliktüberwindenden Strategien

---

1) Eliassen (1973).

von Gewerkschaften, sowohl gegenüber den Arbeitgebern wie dem Staat. Eliassen wägt einige Versuche zur Erklärung der Radikalität von Arbeiterbewegungen gegeneinander ab; zunächst beschäftigt er sich mit Ansätzen, die nachzuweisen suchen, wie eine explosiv verlaufende Industrialisierung zu größerer Radikalität einer Arbeiterbewegung führt (z.B. Walter Galenson).[1] Dieser Ansatz muß wohl als relativ ad hoc betrachtet werden, genau wie die entgegengesetzte Hypothese von Val R. Lorwin, die Radikalität der französischen Arbeiterbewegung sei durch die langsame Industrialisierung des Landes bedingt.[2]

Dagegen weist nun Eliassen auf die Nützlichkeit einer systematisch vergleichenden Analyse hin, die zusätzlich herausarbeitet, wie die Reaktion des Staates auf Gewerkschaften sich gestaltete, welche Rolle der industrielle Konflikt im Rahmen der Gesamtheit der sozialen Gegensätze eines Landes spielte, und in welcher Weise politische Institutionen die Austragung industriellen Konflikts beeinflußten. Als Beispiel hierfür gibt er William M. Lafferty[3] an, der einen Vergleich von Arbeiterbewegungen in Skandinavien unternommen hat und die wesentlichen Gründe für die Radikalisierung der norwegischen Arbeiterbewegung nicht im wirtschaftlichen Bereich sieht, sondern in der spezifischen Art der Konstellation verschiedener sozialer Gegensätze und ihrer Verarbeitung im politischen System.

Damit ist nun ein Bereich angesprochen, dessen Betrachtung auch für diese Untersuchung sehr fruchtbar sein kann. Eine relativ leicht faßbare Grundhypothese wird von Dahrendorf[4] impliziert: er interpretiert die Stärke kommunistischer Parteien in westeuropäischen Ländern als Folge des "Hinterherhinkens" eines Landes in der Hinsicht, daß das politische System nicht genügend Möglichkeiten zur Artikulation von Konflikten bereitstellt; Repression führt zu Radikalität, und damit zum Versuch, Konflikte völlig zu überwinden anstatt sie kontinuierlich auszutragen. So plausibel diese Hypo-

---

1) Galenson (1952).

2) Lorwin (1954), S. 36.

3) Lafferty (1971).

4) Dahrendorf (1972), S. 116.

these zunächst wirken kann, so deutlich zeigt sich aber auch, welche Probleme sie aufreißt: wenn Deutschland ein Land ist, in dem besonders repressiv gegen Arbeiterbewegungen vorgegangen wurde und wenn dies auch zeitweise zur Entwicklung radikaler Arbeiterbewegungen geführt hat, wie kommt es dann, daß heute in Deutschland Formen industrieller Demokratie vorherrschen, denen allgemein erhebliche Integrations- und Befriedigungswirkungen zugeschrieben werden?

An diesem Beispiel wird die Notwendigkeit eines schrittweisen, aber auch systematischen Vorgehens klar: es kann sein, daß sich manifeste Funktionen von einem kritischen Zeitpunkt zum anderen ändern; die Zuweisung einer Funktion wie der Integrationsfunktion als Konstante eines Landes kann zu verwirrenden Widersprüchen mit anderen Befunden führen. Eine operationale Definition der Repressivität eines Landes wird aber vor allem am Platze sein.

Hinsichtlich der Repressivität finden sich übrigens Bemerkungen bei Rokkan, die diejenigen von Dahrendorf ergänzen; er schildert die Entwicklung verschiedenartiger Strukturen und Ideologien von Arbeiterparteien bei unterschiedlicher Repressivität des Staates und gibt somit schon eine mögliche erklärende Variable für die unterschiedliche Ausprägung der hier bezeichneten manifesten Funktionen industrieller Demokratie an:

"In Germany and Austria, France, Italy, and Spain the cleavages went much deeper. A number of attempts were made to repress the unions and the Socialists, and the working-class organizations consequently tended to isolate themselves from the national culture and to develop soziale Ghettoparteien, strongly ideological movements seeking to isolate their members and their supporters from influences from the encompassing social environments".[1] Damit ist eine erklärende Variable für Radikalität angegeben, die aus dem Bereich der outputs stammt.

Nun ist es aufschlußreich und bezeichnend für die Parallelität der Gedanken zu denen anderer Autoren, die Rokkan nicht genannt hat, sich die input-

---

1) Rokkan (1970), S. 110.

Variablen anzusehen, mit denen Rokkan den Erfolg von Gewerkschaften und gleichzeitig die Entwicklung sozialistischer Parteien erklärt:

"The strength of the paternalist traditions of ascriptive recognition of the worker status, the size of the work unit and the local ties of the workers, the level of prosperity and the stability of employment in the given industry, and the chances of improvements and promotion through loyal devotion or through education and achievement."[1] In diesem Zitat sind die Variablen hervorgehoben worden, die in dem hier verwendeten Ansatz zur Erklärung des Zustandekommens eines Potentials industrieller Demokratie ebenfalls zur Geltung kommen. Es zeigt sich also, daß die historische Vorgehensweise Rokkans sehr gut mit eher systematischen Abhandlungen vereinbar ist. Außerdem ließen sich noch einige weitere Faktoren nennen, die besonders die Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie erklären könnten, wie zum Beispiel die Stärke des Katholizismus in einem Lande, die Eliassen hervorhebt.[2]

Leider kann dies nicht in dem Ausmaß geschehen, in dem es vielleicht wünschbar wäre, denn sonst würde die Untersuchung zu komplex. Abgestritten werden kann die Bedeutung anderer Variablen natürlich nicht. Daß sie vernachlässigt werden, ist mit dem eben erwähnten forschungspraktischen Argument zu begründen und auch ansonsten wohl kaum problematisch, da sie keine anderen Zusammenhänge zu konfundieren oder andere erklärende Variablen in Scheinkorrelationen zu verstricken scheinen. Nur im Zusammenhang mit der Entwicklung in den Niederlanden wird es nötig sein, auf die Konsequenzen der Religiosität dieses Landes einzugehen.

---

1) Ebenda, S. 109.

2) Eliassen (1974), S. 77-79.

8.2 Frühe Determinanten einer Transformation zu Mitbestimmung und Kontrolle

Die ersten Institutionen industrieller Demokratie in den untersuchten Ländern waren überall auf der betrieblichen Ebene angesiedelt, während Interessenvertretungen auf der Ebene des gesamten Unternehmens sich erst später entwickelten. Diese Institutionen können nun gesetzliche Betriebsräte, Vertrauensleute oder vertragliche Betriebsräte gewesen sein. In der Einrichtung einer dieser Institutionen spiegelt sich bereits der Vollzug der Transformation des Interesses an industrieller Demokratie zu einem Interesse an Mitbestimmung oder Kontrolle wieder; sie gibt also an, in welche Richtung hin wertrationale Komponenten festgelegt werden. Ein klares Merkmal industrieller Demokratie in allen Ländern ist nämlich, daß früh etablierte Institutionen eine überraschend deutliche Beständigkeit aufweisen. Wenn zum Beispiel ziemlich früh institutionalisierte Vertrauensleutepositionen in einem Land bestanden, dann wird diese Einrichtung nirgends zugunsten einer anderen, später entstehenden wieder abgebaut, wie zum Beispiel zugunsten eines gesetzlichen Betriebsrates.

Dagegen kann es geschehen, daß ein sehr spät eingerichtetes Organ wie die commissione interna in Italien relativ schnell in manchen Bereichen zugunsten der neu entstandenen Fabrikräte verschwindet, obwohl sie bisher das einzige Interessenvertretungsorgan von Bedeutung in diesem Lande war. Sozialer Wandel läßt sich auch hinsichtlich industrieller Demokratie nachweisen, aber trotzdem zeigt sich, daß relativ früh etablierte Einrichtungen einen gesicherteren Bestand haben als später entstandene. Dies veranschaulicht noch einmal die Notwendigkeit der Analyse wertrationaler Komponenten, die als gewissermaßen eingerastet betrachtet werden können. Mit der frühen Etablierung von Vertretungen einer bestimmten Wertrationalität wird nun auch deren wertrationale Komponente nicht nur für die betrieblichen, sondern auch für potentielle, erst zu bildende Vertretungen gegenüber dem Gesamtunternehmen festgelegt; es läßt sich also eine Generalisierung wertrationaler Komponenten von einer Ebene zu anderen beobachten. Die Wertrationalität

durch Generalisierung jedoch scheint für Rück- und Umtransformationen offener zu sein. Dies läßt sich damit erklären, daß sie nicht mit früh entstandenen und sehr verfestigten Institutionen verbunden ist.

Die Bestimmungsgründe für die besondere Weise der frühen Transformation des Interesses an industrieller Demokratie zu einer ihrer Varianten sind nun zu klären. Dabei zeigt sich, daß das Ausmaß staatlicher Repressivität verblüffend gute Prognosen über die Art der Transformation gestattet. Diese erklärende Variable ist schon im vorigen Abschnitt als Teil international vergleichender Untersuchungsansätze erwähnt worden; ihre Operationalisierung ist jedoch noch vorzunehmen. Nun erscheint dies kaum ohne raum-zeitliche Beschränkungen möglich, was aber in diesem Zusammenhang geradezu ein Vorteil ist, denn für Interessetransformationen, die sich hauptsächlich erst in diesem Jahrhundert durch Institutionenbildungen äußern, scheint die geschichtliche Situation im vorigen Jahrhundert von hervorragender Bedeutung zu sein.

Reinhard Bendix hat eine Typologie von Reaktionsweisen des Staates gegenüber Arbeitnehmerzusammenschlüssen im Laufe des vorigen Jahrhunderts gegeben, die sich als ordinales Maß der Repressivität betrachten läßt.[1] Er legt die Unterscheidung zwischen der Vereinigungsfreiheit (right to form associations) und der Koalitionsfreiheit (right to combine) zugrunde, wobei

- die Vereinigungsfreiheit das Recht zur Gründung von freiwilligen Vereinigungen und zur Betätigung in ihnen bezeichnet; darin ist auch das Recht zur Gründung von Gewerkschaften eingeschlossen.

- die Koalitionsfreiheit das Recht von Arbeitnehmern bezeichnet, die Regelung ihrer Arbeitsbedingungen kollektiv zu betreiben.

Bendix stellt hinsichtlich dieser beiden Freiheiten verschiedenartige Strategien europäischer Staaten im 19. Jahrhundert fest, und zwar kann der Staat

---

1) Vgl. im folgenden Bendix (1964), Teil I. 2

1. sowohl die Vereinigungs- wie die Koalitionsfreiheit vorenthalten, wie es in den meisten kontinentaleuropäischen Ländern geschah.

2. die Vereinigungsfreiheit gewährleisten, aber die Koalitionsfreiheit vorenthalten; dies war in Großbritannien und Irland der Fall.

3. sowohl Vereinigungs- wie auch Koalitionsfreiheit gewährleisten; hierfür nennt Bendix als Beispiele die skandinavischen Länder und die Schweiz.

Es ergibt sich also folgende Gruppierung der hier untersuchten Länder nach der Einteilung von Bendix hinsichtlich der Repressivität des Staates, wobei sich in der Rangfolge der Kategorien wie auch der obigen 3 Punkte mit niedrigerer Rangziffer auch abnehmende Repressivität ausdrückt:

1. Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande, Belgien, Luxemburg;

2. Großbritannien, Irland;

3. Schweden, Norwegen, Dänemark, Schweiz.

Diese Einteilung taucht des weiteren auch bei Rokkan auf; wie schon erwähnt, schildert dieser die Vorgehensweise des Staates gegenüber Gewerkschaften und sozialistischen Parteien, wobei er deren Radikalität mit der Härte der staatlichen Repression erklärt.[1] Es ist aber auch zu sehen, wie sehr eine bestimmte staatliche Politik gegenüber Gewerkschaften von der generellen politischen Linie gegenüber institutionalisierter Opposition bestimmt wird, und damit von dem Ausmaß der Etablierung eines Systems absoluter Herrschaft. Diese letztere Variable hat, wie schon in Abschnitt 4.3 gezeigt, ebenfalls einen Einfluß auf den Grad der Diskontinuität der Einführung industrieller Demokratie und das Ausmaß der damit verbundenen sozialen Auseinandersetzungen gehabt. In diesem Zusammenhang bestätigt sich also folgende übergeordnete Hypothese von Rokkan: "The stronger the inherited traditions of representative rule, whether within estates, territorial assemblies or city

---

1) Rokkan (1970), S. 11o.

councils, the greater the chances of early legitimation of opposition".[1)]

Nun ist zu beachten, daß wichtige Gegner des absolutistischen Fürstentums die mittelalterlichen Zünfte waren. Mit ihnen existierte damals ein Element vom Territorialstaat unabhängiger Selbstverwaltung im Teilbereich Wirtschaft, das heute weitgehend unbekannt ist. Die weitgehenden Rechte der mittelalterlichen Zünfte wurden vom aufkommenden Absolutismus in Frage gestellt und beschnitten. Je stärker dies geschah, desto eher waren damit Chancen der kollektiven Beschränkung des Wettbewerbs verringert. Während nun im Mittelalter Zünfte hauptsächlich Organisationen darstellten, in denen Menschen gleichen Berufs, aber verschiedenen sozialen, das heißt hier innerbetrieblichen Ranges zusammengefaßt waren, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, von denen die Meister die dominierende Machtstellung besaßen, ging die Entwicklung dahin, daß zunehmend ein Bedürfnis zur Trennung von Meister- und Gesellenorganisationen auftrat. Dem hätte entsprochen werden können, indem man, um es mit T.H. Marshall auszudrücken, das Wirtschaftsbürgerrecht auf kollektiven Zusammenschluß und Interessenartikulation ausgeweitet hätte von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmer ähnlich der Ausweitung von Rechten auf allgemeine politische Partizipation. Natürlich hieße dies, eine Veränderung des Charakters der Zünfte vornehmen, was ja auch in allen betrachteten Ländern eingetreten ist; man könnte also das Recht auf Gründung von Arbeitnehmervereinigungen als eine soziale Ausdehnung und Umbildung des Rechtes auf wirtschaftlich-korporative Selbstverwaltung fassen.

Indem aber die Zunftprivilegien abgeschafft wurden, sowohl aus machtstaatlichen Ansprüchen wie auch im Interesse des freien, individuellen Unternehmers, kamen dann oft genug Verbote jeglicher Art kollektiver Zusammenschlüsse und Abmachungen zustande, die sich um so mehr zum Nachteil der Arbeitnehmer auswirkten, als diese gerade anfingen, in verstärktem Maße ein latentes Interesse an derartigen Institutionen zu bekommen. In Frankreich war die Repressivität gegenüber Arbeitnehmervereinigungen eine Folge der Revolution von 1789: es verband sich das Interesse des Bürgertums an

---

1) Ebenda, S. 82.

der Vertragsfreiheit mit der demokratietheoretischen Ablehnung jeglicher Vereinigungen, die sich zwischen den Bürger und den Staat fügten und durch ihr Dazwischentreten den Willen des Volkes gegenüber dem Staat verzerrt abbilden könnten. Entsprechend diesen Vorstellungen kam die "loi le Chapelier" zustande, ein Gesetz, das die Vereinigungsfreiheit vorenthielt; diese war bis 1884 nicht gegeben, obwohl seit 1868 größere faktische Toleranz geübt wurde.[1)]

Mit dem Export französischer Theorien republikanischer, zentral-rationaler Staatsordnung in andere Länder, ging nun oft eine Übernahme dieses Gesetzes einher; beeinflußt wurden Italien, Belgien, Luxemburg und die Niederlande, wenn man den Einflußbereich in Grenzen von heute faßt. Setzt man für Italien den Beginn der Industrialisierung gegen 1861 an, so bestand ein Koalitions- und Vereinigungsverbot eine ganze Zeit während der ersten Phase der Industrialisierung, nämlich bis 1891, per Strafandrohung.[2)] In Belgien, einem Land mit relativ früher Industrialisierung, dauerte das Verbot immerhin bis 1867,[3)] in Luxemburg bis 1879.[4)] In den Niederlanden gab es als Folge der Übernahme französischer Vorschriften zwar Koalitions- und Vereinigungsverbote, die jedoch kaum zur Anwendung kamen, hauptsächlich nur bei Streiks, und 1886 abgeschafft wurden; sie machten sich also zwar bemerkbar, aber nur schwach,[5)] wobei auch noch berücksichtigt werden muß, daß die Niederlande ein Land mit traditionsreichem Finanz- und Handelskapitalismus, aber sehr später Industrialisierung darstellen. In Deutschland dagegen konnten sich ab 1869 Arbeitnehmervereinigungen ohne Strafandrohungen betätigen (Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund), Kollektivvereinbarungen waren aber zunächst noch nicht einklagbar. Ein Rückschlag erfolgte jedoch 1878 durch das "Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie", das erst 1890 außer Kraft trat und somit für die Anfangszeit der Industrialisierung in Deutschland prägend war;[6)] es muß also als exemplarisches Land der

---

1) Lorwin (1954), S. 3-13.

2) Boldt u.a. (1966), S. 405.

3) Ebenda, S. 193.

4) Ebenda, S. 521.

5) Ebenda, S. 568-569.

6) Ebenda, S. 106-112.

Kategorie 1 nach Bendix gelten, weil Koalitions- und Vereinigungsfreiheit während des vorigen Jahrhunderts mit besonderer Härte vorenthalten wurden. Außerdem gehören zu dieser Kategorie, wie bereits erwähnt und gezeigt, Frankreich, Italien, Belgien und Luxemburg, sowie mit gewissen Einschränkungen die Niederlande.

In Großbritannien und Irland als Staaten der Kategorie 2 war hingegen Vereinigungsfreiheit immer gegeben, Repression fand aber statt dadurch, daß Koalitionen von 1800 bis 1824 unter Strafe gestellt und bis 1875 rechtsunwirksam waren.[1] Für die skandinavischen Länder und die Schweiz ließen sich ebenfalls Akte staatlicher Repression belegen, nur wird sie von Bendix und Rokkan im Vergleich zu der auf dem Kontinent für vernachlässigenswert gehalten.

Es wird nun deutlich, daß mit steigender Repressivität des Staates auch die Radikalität einer Arbeitnehmerbewegung zunimmt. In den Ländern der Kategorien 2 und 3 traten kommunistische oder syndikalistische Gewerkschaften nicht oder kaum auf, während es in den Ländern der Kategorie 1 dauernd oder über längere Zeit hinweg radikale Gewerkschaften gab.[2] Außerdem ist auffallend, daß sich in den Ländern der Kategorie 1 das Gliederungsprinzip "Industrie" weit stärker durchsetzte als in den liberalen Staaten; hierin kommt deutlich deren kontinuierliche Fortführung der Tradition kollektiver Organisation nach handwerklich-zünftlerischem Muster und entsprechend dem Berufsprinzip zum Ausdruck.

Was aber das explanandum dieses Abschnitts anbelangt, ist zu erkennen, daß eine relativ frühe Befestigung der Institution des Vertrauensmannes genau in den Ländern stattfand, die den Kategorien 2 und 3 angehören. Dieser Sach-

---

1) Pelling (1969), S. 19 ff.

2) Vgl. Rokkan (1970), S. 110, sowie Eliassen (1974), S. 76 ff.

Schema 19

	Erstes betriebliches Organ industrieller Demokratie war ein		
	gesetzlicher Betriebsrat	Vertrauensmann, Vertrauensleutekörper	vertraglicher Betriebsrat
Land der Kategorie 1	Deutschland, Frankreich, Niederlande, Luxemburg, (Belgien)		Italien
2 oder 3		Großbritannien, Irland, Schweiz, Dänemark, Norwegen, Schweden, (Belgien)	

verhalt ist in Schema 19 zu sehen, das außerdem zeigt, daß hohe Repressivität des Staates im vorigen Jahrhundert für die Einrichtung gesetzlicher Betriebsräte, also für die Mitbestimmung prädisponiert. Eine Ausnahme bilden zum einen Italien, zum anderen Belgien. In Italien gab es aber durchaus einen Ansatz zur Einrichtung gesetzlicher Betriebsräte gemäß Artikel 46 der italienischen Verfassung nach dem 2. Weltkrieg, nur wurde dieser Verfassungsauftrag nicht durch ein Gesetz erfüllt, so daß erst sehr spät ein vertraglicher Betriebsrat an seiner Statt vereinbart wurde.[1)] In Belgien dagegen traten ein geschlossener Vertrauensleutekörper und ein gesetzlicher Betriebsrat etwa zur gleichen Zeit auf die Szene.

Im ganzen ist aber klar ersichtlich, daß die Repressivität des Staates

a) radikale Ideologien seitens einer Arbeitnehmerbewegung,

b) zugleich eine Tendenz zur Gestaltung betrieblicher industrieller Demokratie nach den Prinzipien der Mitbestimmung bedingt.

---

1) Vgl. Conrad (1973), S. 262.

Während ersteres wohl noch eher plausibel zu sein scheint, wirkt der zweite Befund etwas befremdend insofern, als von der integrativen Funktion der Mitbestimmung im Gegensatz zur konfliktären der Kontrolle ausgegangen wurde. Nun aber zeigt sich, daß Kontrolle sozusagen der Weg der am ehesten sozial integrierten Arbeiterbewegungen ist. Dieser Widerspruch kann jedoch erst später gelöst werden; vorerst ist festzuhalten, daß der "natürliche" Weg der frühen industriellen Demokratie der der Kontrolle ist, denn sie kam immer dann zustande, wenn die Verwicklung des Staates in Angelegenheiten der industriellen Beziehungen gering war.

Daher kann man die Meinung vertreten, daß die Einführung von Betriebsräten durch Gesetz darin ihren Ursprung hat, daß der Staat sich im vorigen Jahrhundert selber zum Gegner der kollektiven Interessenvertretung gemacht hat. In dem Maße, in welchem er dies tat, betrachtete eine Arbeiterbewegung nicht nur den Unternehmer, sondern auch den Staat als Gegenpart und entwickelte nicht nur Vorstellungen über notwendige Änderungen im Teilbereich Wirtschaft, sondern über die Revolutionierung der Gesamtgesellschaft; industrielle Demokratie erhielt also eine sozialrevolutionäre Komponente.

Damit entstand in den Ländern der Kategorie 1 ein prononcierteres Dreiecksverhältnis Staat-Unternehmer-Arbeiterbewegung, in welchem das Zustandekommen neuer Institutionen nun nicht allein als Resultat einer Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern zu sehen ist, sondern als eine Art Dreiecksgeschäft: der Staat ist miteinbezogen und versucht, zur Konfliktlösung durch die Modifikation der Betriebsverfassung per Gesetz beizutragen. Diese veränderte Konstellation zeitigt übrigens Wirkungen in weiteren Bereichen; eine intensivere Untersuchung würde m.E. nachweisen können, daß das Ausmaß der Tätigkeit des Staates als Arbeits- und Sozialgesetzgeber auf diesem Wege unter Rückgriff auf den Ansatz von Bendix gut erklärt werden kann.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß die staatliche Aktivität im vorigen Jahrhundert frühzeitige Interessetransformationen auslöst, und zwar bei man-

gelnder Repressivität zur Kontrolle hin; alle Staaten der Kategorien 2 und 3 weisen eine feste Verankerung der Kontrolle auf betrieblicher Ebene auf, sowohl institutionell wie ideologisch.

Betriebliche Mitbestimmung dagegen ist nur in Ländern der Kategorie 1 zu finden; aber ihre Verankerung ist sowohl institutionell wie ideologisch nach Ländern sehr verschieden. Sie besitzt zum Beispiel in Frankreich, Belgien, aber auch in den Niederlanden keinesfalls die Stellung, die sie in Deutschland innehat. Dieser Sachverhalt wurde schon in Abschnitt 3.1 verdeutlicht und bildet ein Hauptproblem des folgenden Abschnitts.

8.3 Zurückstauung industrieller Demokratie und ihre Konsequenzen

In der Darstellung von Ansätzen der vergleichenden Forschung wurde bereits die Unterscheidung von inputs und outputs in Anlehnung an Rokkan dargestellt; dabei wurde auch das hier erläuterte Potential industrieller Demokratie als input definiert, das jeweilige System industrieller Demokratie im Kontrast dazu als output. Damit soll problematisiert werden, inwieweit ein Potential so durchschlägt, daß ihm entsprechende Institutionen zustandekommen, es wird also, wie schon betont, nicht davon ausgegangen, daß immer eine Entsprechung zwischen Potential und System gegeben ist. Das Problem ist also: in welchem Ausmaß führt ein input zu einem entsprechenden output?

Darin ist bereits implizit die Annahme enthalten, daß sich ein "normales" oder "gleichgewichtiges" Verhältnis zwischen input und output angeben läßt. Das ist natürlich eine äußerst problematische Annahme, denn es steht zu erwarten, daß hierin gesellschaftspolitische Wertvorstellungen eingehen. Allerdings läßt sich ein anderer, vorsichtigerer Weg der Bestimmung einer Entsprechung beschreiten, indem man von zwei Annahmen ausgeht, die sich nur schwer überprüfen lassen und nur zu einer ungefähren Festlegung, aber meines Erachtens zu recht fruchtbaren und erklärungskräftigen Hypothesen führen:

a) die input-Verhältnisse (Potential industrieller Demokratie) entwickeln sich etwa in allen untersuchten Ländern gleich;

b) zu einem gegebenen Zeitpunkt ist das weitestgehende output (System industrieller Demokratie) das am ehesten entsprechende.

Diese Annahmen wären dann kritisch zu werten, wenn sich zeigen würde, daß das Ausmaß der Ausstattung mit Institutionen industrieller Demokratie sowie deren Einflußgrad im Vergleich von Land zu Land eindeutig mit dem Grad der industriellen Entwicklung eines Landes variieren würde, und damit auch mit dem Potential. Nun zeigt sich aber, daß der Industrialisierungsgrad oder die in einem Lande auftretenden Betriebsgrößen von Land zu Land (und nur in diesem Sinne!) keinen Einfluß auf das Ausmaß des outputs ausüben. Belgien und Frankreich wiesen etwa im Laufe der Entwicklung zu jedem Zeitpunkt eine Entfaltung industrieller Demokratie auf, die als geringer oder höchstens gleich der von Norwegen und Dänemark anzusetzen ist. Mit den gemachten Annahmen läßt sich nun ein recht pragmatisch festgelegtes "Gleichgewicht" zwischen input und output angeben.

Dieses "Gleichgewicht" bestimmt sich also für jeden Zeitpunkt spezifisch nach der institutionellen Ausstattung der bestausgestatteten Länder. Von hier aus fällt es dann leicht, das Ausmaß des Rückstaus eines gebenen Potentials industrieller Demokratie zu definieren: darunter soll die Differenz zwischen dem gegebenen output eines Landes und dem "Gleichgewichts"-output bei gegebenem input verstanden werden. Der Rückstau bezeichnet also die Diskrepanz zwischen dem Potential und dem System industrieller Demokratie eines Landes. Es wird auffallen, daß hiermit eine Variable eingeführt ist, die an die Bendixsche Erklärungsvariable "Repressivität des Staates" erinnert. Eine Parallele liegt zwar vor, aber keine Identität. Im 20. Jahrhundert war die Unterdrückung kollektiver Interessenvertretung mit staatlichen Mitteln weitgehend aufgehoben. Damit war jedoch nicht den Arbeitgebern jedes Mittel genommen, sich gegen Initiativen kollektiver Interessenvertretung zu wehren; außerdem liefen zunächst nicht die Strategien aller Arbeitnehmerbewegungen eindeutig auf Kollektivverhandlungen oder Mitbestimmung

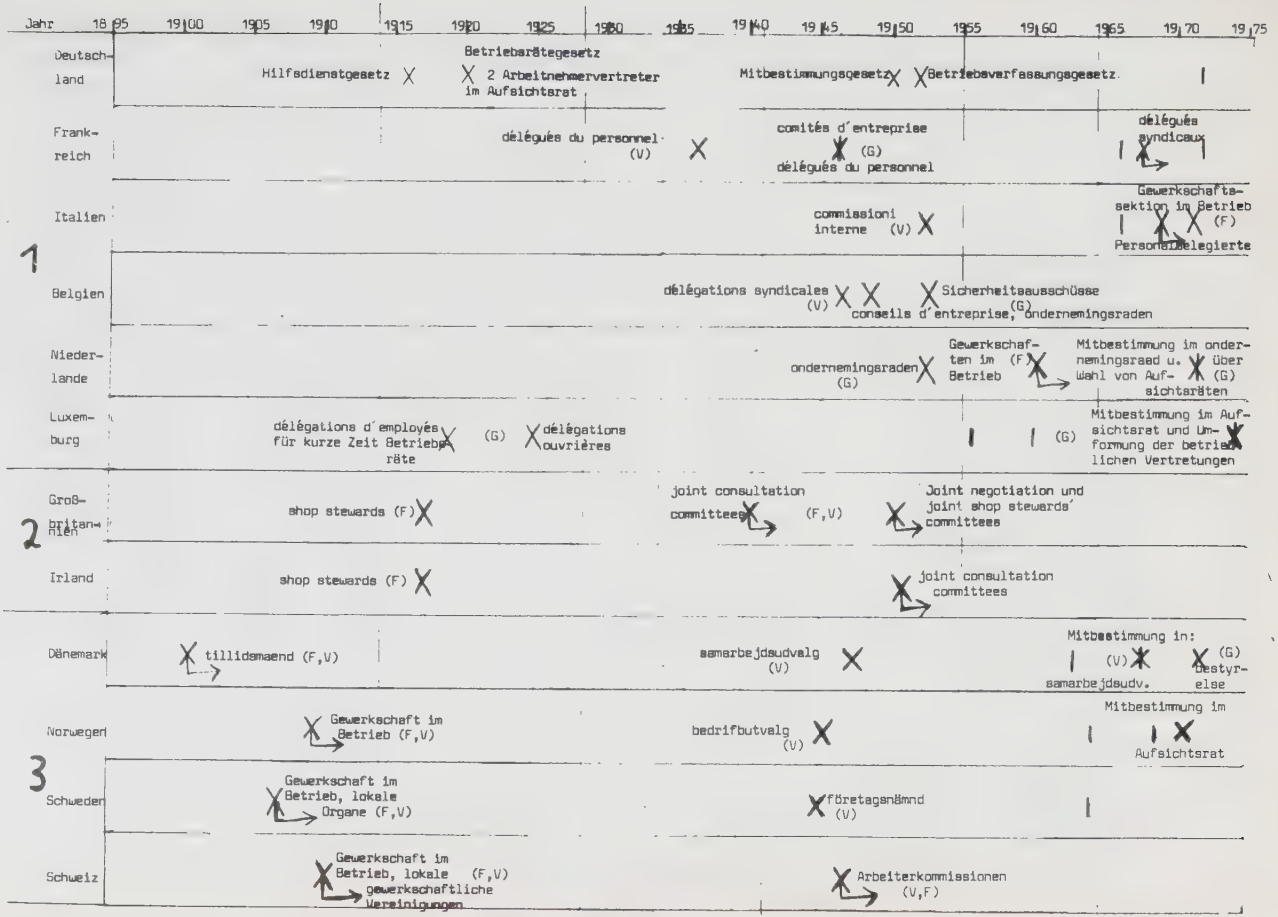
hinaus, sondern oft auch vorwiegend auf globale gesellschaftliche Reformen oder auf Systemüberwindung.

Im Gegensatz zu Bendix ist die Definition des Rückstaus nun nicht allein auf aktive Unterdrückung, auch nicht unbedingt auf Handlungsweisen des Staates bezogen, sondern sie läßt offen, wer einen Rückstau verursacht hat oder ob er durch aktive Repression oder Inaktivität bedingt ist.

Nun wurde versucht, diesen Rückstau graphisch darzustellen. Für diesen Zweck wurde Schema 20 gebildet, in welchem Zeitpunkte der Einführung oder Erweiterung von einzelnen Institutionen dargestellt sind. Dabei wurde jeweils der Zeitpunkt angesetzt, zu dem der Arbeitgeber, durch Gesetz oder faktische Macht dazu gebracht, oder aufgrund vertraglicher Verpflichtung die Legitimität der kollektiven Interessenvertretung durch die jeweilige Institution anerkannte. Detaillierte Informationen zur Untermauerung des Schemas finden sich im 3. Kapitel, darüber hinaus vor allem aber in der in diesem Kapitel angeführten Studie von Röder-Sorge und Nagels.

Im allgemeinen Überblick über Schema 20 zeigt sich deutlich, daß der Grad der institutionellen Ausstattung einzelner Länder mit dem Grad der Repressivität des Staates im vorigen Jahrhundert variiert. Insofern zeigt sich, daß historische Gegebenheiten für das Zustandekommen eines speziellen Systems industrieller Demokratie durchaus unterschiedliche Industrialisierungsgrade und Betriebsgrößen als Erklärungsvariablen überspielen können. Die meisten Länder der Kategorie 1 wiesen nach dem 1. kritischen Zeitpunkt noch keine fest etablierten Institutionen auf. Dagegen setzten sich in den Ländern der Kategorien 2 und 3 schon relativ früh Organe nach den Prinzipien der Kontrolle durch. Es wurde also im allgemeinen die besondere Tradition industrieller Demokratie eines Landes aus dem vorigen Jahrhundert übernommen und zunächst fortgesetzt.

Allerdings finden sich zwei Ausnahmen von der Regel: in Deutschland kamen 1920 Betriebsräte und die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat zustande,



Schema 21: Anerkennung von Arbeitnehmervertretungen

Erläuterungen zu Schema 21

Die in der Vorspalte aufgeführten Länder sind nach der Gruppierung von Bendix geordnet; die Ziffern in der Vorspalte bedeuten also:

1)= Länder, in denen im vorigen Jahrhundert Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit vorenthalten war,

2)= Länder, in denen nur Koalitionsfreiheit vorenthalten war,

3)= Länder ohne Unterdrückung von Koalitions- oder Vereinigungsfreiheit.

Die gestrichelten vertikalen Linien grenzen in etwa die Perioden ab, die als "kritische Zeitpunkte" definiert worden sind (vgl. Abschnitt 4.3).

Als Anerkennungszeitpunkte wurden die Jahre, in denen Gesetze oder Kollektivverträge in Kraft traten oder von denen ab eine gestiegene Anerkennung durch die faktische Praxis berichtet wird, angegeben. Die Art der Anerkennung, entweder durch Gesetz (G), Vertrag (V) oder faktische Übung (F), ist in Klammern für jedes Organ spezifiziert

Zeichensymbole:

X = Neueinführung, wesentliche Erweiterung von Befugnissen oder Umgestaltung einer Institution

| = Novellierung eines Gesetzes oder Modifikation eines Vertrages

↳ = mit dem Laufe der Zeit zunehmende Anerkennung; wird angeführt, wenn die Anerkennung zeitlich schwer festlegbar, weildurch faktische Praxis bedingt, erscheint.

obwohl die Repression hier während der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts besonders empfindlich war. Auch in Luxemburg wurden bald nach dem Ende des 1. Weltkrieges Betriebsräte eingerichtet. Hierin macht sich die Bedeutung tiefgreifender politischer Veränderungen bemerkbar; sie begünstigt die Einführung industrieller Demokratie. Die anderen Länder der Kategorie 1 hingegen erlebten zu diesem Zeitpunkt keine tieferen politischen Krisen und auch nicht die Einführung von Mitbestimmungsinstitutionen. In Italien gab es zwar auch eine tiefere politische Krise, aber vom aufkommenden Faschismus war wohl kaum ein wesentlicher Ansatz auf industrielle Demokratie hin zu erwarten.

Das Beispiel Deutschlands macht nun klar, wie eine Interessetransformation zur Mitbestimmung abläuft: die Revolution am Ende des 1. Weltkrieges war die erste gelungene Revolution größeren Ausmaßes in Deutschland überhaupt und kam im Vergleich zu den "demokratischen Revolutionen" (Rokkan) anderer Länder sehr spät; je später sie aber geschah, um so größer war auch die Wahrscheinlichkeit, daß die Arbeiterbewegung in größerem Maße daran beteiligt war. So war es eine zweckrational legitimierbare Strategie der Arbeiterbewegung, in der Revolution auch industrielle Demokratie durchzusetzen, das heißt also auf dem Wege der Durchdringung des Staates und unter Benutzung staatlicher Mittel, folglich per Gesetz.

Setzt man die institutionelle Ausstattung der Länder der Kategorien 2 und 3 als diejenige an, die zum Ende des 1. kritischen Zeitpunktes am ehesten geeignet war, ein gegebenes Potential industrieller Demokratie aufzufangen, so ist für diesen Zeitpunkt ein "Gleichgewicht" von inputs und outputs definiert. Deutschland wäre nun durchaus hinsichtlich des Auffangens eines Potentials durch die Schaffung von Institutionen den Ländern der Kategorien 2 und 3 gleichzustellen. Mit der relativ frühen Einrichtung von Mitbestimmungsinstitutionen ist die Interessetransformation zur Mitbestimmung in Deutschland besonders stark eingerastet, was auch der Hypothese aus dem vorigen Abschnitt entspricht; zugleich aber mit der relativ frühen und "gleichgewichtigen" Ausfüllung eines Potentials setzte auch, wie zu vermuten ist, ein

Prozeß der gesamtgesellschaftlichen Integration der Arbeitnehmerschaft ein.

In allen Ländern der Kategorien 2 und 3 zeigt sich nämlich, daß das möglichst frühe und umfassende institutionelle Auffangen eines Potentials industrieller Demokratie eher integrierte und weniger revolutionär gestimmte Arbeiterbewegungen hervorbringt. Deutschland ist nun das Musterbeispiel eines Landes, in welchem die Repression des vorigen Jahrhunderts in kurzer Zeit nach einer Revolution umgekehrt wurde in ein im Vergleich zu den anderen Ländern der gleichen Kategorie sehr fortgeschrittenes System industrieller Beziehungen. Zwar hatten die 1920 geschaffenen Betriebsräte nicht mehr als einen konsultativen Einfluß; zu berücksichtigen ist aber, daß in den anderen Ländern der Kategorie 1 diese Institution mit demselben Einflußgrad erst nach dem 2. Weltkrieg zustandekam. Selbst in Frankreich, wo eine Zeit lang eine Volksfrontregierung die politische Macht innehatte, kamen keine gleichartigen Institutionen zustande; die 1936 vertraglich geschaffenen "délégués du personnel" erreichten in der kollektiven Interessenvertretung nicht die Verbreitung und den Einflußgrad der Betriebsräte in Deutschland.

Damit soll jedoch nicht behauptet werden, daß bereits 1920 das System industrieller Demokratie in Deutschland alle Wünsche zufriedenstellen mußte; daß es aber in den Ländern der Kategorie 1 am fortgeschrittensten war, erscheint unbestreitbar. Genau dieser Sachverhalt ist es, der die enge Koppelung manifester sozialintegrativer Funktionen an Realisationen der Mitbestimmungsidee, besonders in Deutschland als Land mit der intensivsten Mitbestimmungspraxis, hervorbringt. Es wäre also die Hypothese aufzustellen: eben nicht weil es die Verpflichtung der Betriebsräte zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Leitung gibt, und eben nicht weil die volle Parität in Aufsichtsräten noch nicht eingeführt ist, wirkt die Mitbestimmung in Deutschland sozialintegrativ, sondern weil sie von Anfang an relativ weitgehend war.

Man muß sich offenbar davor hüten, die beabsichtigten und die tatsächlich eintretenden Folgen des überall beobachtbaren Antretens von Arbeitgeberverbänden gegen Erweiterungen und Intensivierungen industrieller Demokratie

zu verwechseln: mit diesem Rückstau wird keine faktisch integrative Wirkung entfaltet, sondern das Gegenteil, nämlich die latente Vorbereitung radikaler Gewerkschaftsideologien. In dem Maße nämlich, in dem eine Arbeitnehmerbewegung in dem Dreiecksverhältnis Staat-Arbeitgeber-Arbeitnehmer weniger zu Geltung kommt und somit weniger Aussicht hat, ihre Zielvorstellungen in die staatliche Gesetzgebung mehr und mehr einfließen zu lassen, in diesem Maße steht zu erwarten, daß ihr Interesse an industrieller Demokratie zu einem Interesse an Systemüberwindung transformiert wird.

Diese Vermutung bestätigt sich, wenn man die Entwicklungen zum 2. kritischen Zeitpunkt betrachtet. In diese Zeit fallen Neueinrichtungen von Institutionen und Kompetenzerweiterungen in fast allen untersuchten Staaten. Die Einrichtung von gesetzlichen Betriebsräten findet sich, wie bereits dargestellt, nur in den Ländern der Kategorie 1, während in den Staaten der anderen beiden Kategorien entweder durch Vertrag oder ohne formelle Fixierung Betriebsräte eingerichtet werden (vgl. im folgenden wieder Schema 20). Außer im Falle Deutschlands erhalten Betriebsräte allerdings nur konsultative Befugnisse. Die Kompetenzerweiterung der Betriebsräte, die Einführung der Montan- und der allgemeinen drittelparitätischen Mitbestimmung in Deutschland bedeuten wiederum die weitestgehende Vorantreibung der Mitbestimmung in der Kategorie 1 und sind wieder durch die tiefgreifenden politischen Änderungen und die verringerten Chancen der Arbeitgeber, ihre Macht politisch geltend zu machen, zu erklären. Eine Nachgiebigkeit des Staates gegenüber Arbeitnehmerbewegungen ist zwar überall in der Kategorie 1 zu erkennen, aber am markantesten in Deutschland. Insofern wurde dort die bereits eingeleitete Entwicklung einer Interessetransformation zur Mitbestimmung fortgesetzt und befestigt, aber auch die Entfaltung integrativer Funktionen industrieller Demokratie aufgrund eines geringen Ausmaßes des Rückstaus.

In anderen Ländern erhielten die neuen Betriebsräte zwar nur konsultative Befugnisse, aber vor einem unterschiedlichen Hintergrund. Während in den Ländern der Kategorien 2 und 3 die Gewerkschaftspräsenz im Betrieb von je-

her deutlich stärker war, waren in den Ländern der Kategorie 1 betriebs- und unternehmensbezogene Aktivitäten gewerkschaftlicher Gremien und Vertrauensleute nur selten zu finden. Während die neu aufkommenden Betriebsräte innerhalb der Kategorien 2 und 3 im Sinne von Mary Parker Follett als Konsultationsräte zur Ergänzung bereits bestehender Verhandlungseinrichtungen wie Vertrauensleuteausschüssen, die auch fortentwickelt wurden, anzusehen sind, stellen sie in den Ländern mit geringer betrieblicher Gewerkschaftstätigkeit zwar auch Konsultationsorgane dar, die aber nicht durch Einrichtungen für Verhandlungen ergänzt werden und der Mitentscheidung durch Verhandlungen kaum Raum geben.

Es findet also eine Fortsetzung des Rückstaus in den meisten Ländern der Kategorie 1 statt; eine Ausnahme bildet wieder Deutschland, wo die konsultativen Betriebsräte der Weimarer Zeit zu stärkeren Verhandlungsräten (Mulvey) ausgebaut werden. Wegen des dadurch geringen Ausmaßes des Rückstaus sind die Bedingungen dafür erfüllt, daß in der gewerkschaftlichen Strategie die Betriebsräte eher als zentrales, universales Organ der betrieblichen Interessenvertretung definiert werden können.

In den anderen Ländern derselben Kategorie hingegen wurde das Interesse von Arbeitnehmervertretungen nur sehr begrenzt zur Mitbestimmung transformiert, da die Betriebsräte nur konsultative Befugnisse erhielten; in Frankreich und Belgien griff bald nach Einrichtung der comités und der conseils d'entreprise die Vorstellung Platz, daß diese ein nur begrenzt taugliches, weil weniger für Verhandlungen geeignetes Organ darstellen. In Belgien jedoch waren schon kurz vor den gesetzlichen Betriebsräten Gewerkschaftsdelegationen durch Kollektivvertrag abgesichert worden, so daß insgesamt der Rückstau dieses Landes geringer wurde als der Frankreichs oder Italiens, wodurch sich aber in Belgien die wertrationale Komponente der Kontrolle verstärkte, die in dem dort sehr verbreiteten Schlagwort "contrôle ouvrier" zum Ausdruck kommt. Mit dem im Vergleich zu Frankreich und Italien geringeren Rückstau in Belgien kann auch die geringere Bedeutung kommunistischer Zielvorstellungen in dessen Gewerkschaftsbewegung erklärt werden; allerdings macht sich der in Belgien erlebte Rückstau und die Repressivität im vorigen

Jahrhundert darin bemerkbar, daß trotz der im Vergleich zu anderen Ländern der Kategorie 1 früh erreichten vertraglichen Anerkennung betrieblicher Vertrauensleutegremien die Ideologie zumindest des belgischen Gewerkschaftsbundes FGTB im Vergleich zu der skandinavischer, aber auch vieler britischer Gewerkschaften radikaler und weniger pragmatisch ist. Aufgrund der genannten historischen Entwicklungen nimmt Belgien also eine Stellung zwischen Frankreich und Großbritannien ein.

Das größte Maß des Rückstaus erlebten Italien und Frankreich; in Frankreich kam nach dem 2. kritischen Zeitpunkt keine hinreichend starke, für Verhandlungen (im Sinne von Parker Follett) geeignete Interessenvertretung zustande, die sich neben den comités d'entreprise angesiedelt hätte. In Italien, wo der Verfassungsauftrag zur Einrichtung gesetzlicher Betriebsräte nicht erfüllt worden war, kam die Einrichtung einer betrieblichen Interessenvertretung 1953 am spätesten; auch war die commissione interna ein von Anfang an ungewöhnlich schwaches Organ, das zum Beispiel nicht die begrenzten Mitentscheidungsrechte wahrnahm, die selbst in Frankreich für Betriebsräte eingeführt waren, nämlich bei der Verwaltung betrieblicher sozialer Einrichtungen, wie Kantinen, Wohnungen, Büchereien, etc.

In Großbritannien und Irland ist zu bemerken, daß sich die Vertrauensleute schon früh einen hohen Einflußgrad verschaffen konnten und das Monopol für Kollektivverhandlungen im Unternehmen sicherten, daß aber die vertragliche Institutionalisierung der Kontrolle nie den Grad erreichte, den sie in Skandinavien hat. Hier kommt in gewisser Weise die etwas repressionsfreiere Geschichte der Länder der Kategorie 3 zur Geltung: in Großbritannien und Irland gelang es zwar, die faktische Anerkennung von shop stewards durch Unternehmensleitungen durchzusetzen, die institutionelle Kanalisierung industriellen Konflikts aber wurde mit geringerem Erfolg geleistet. So konnte die Donovan Commission die mangelnde Institutionalisierung der britischen industrial relations auf betrieblicher und Unternehmensebene feststellen,[1] und im Vergleich der britischen mit den dänischen Vertrauensleuten zeigt David Bunnage,[2] daß die Institutionalisierung und Ressourcenausstattung

1) Vgl. Royal Commission (1968).

2) Bunnage (1964).

in Dänemark wesentlich besser ist. Hier findet sich wiederum eine heute noch fühlbare Folge unterschiedlicher staatlicher Repressivität, die im Laufe der Entwicklung nicht wettgemacht wurde und sich so in einem unterschiedlichen Ausmaß des Rückstaus fortsetzte.

Entsprechend nuanciert ist auch das Bild der Gewerkschaftsideologien in Großbritannien und Irland: zwar zeigt sich eine große Konfliktfreudigkeit, aber auch ein großes Maß an Pragmatismus, das diese Länder mit denen in der Kategorie 3 und mit Deutschland teilen, je mehr dessen repressionsbeladene Vergangenheit verblaßte. So kommt man zwangsläufig zu der Hypothese, daß der Grad des Pragmatismus, des Verzichtes auf Systemüberwindung einer Gewerkschaft sowie die soziale Integriertheit einer Arbeitnehmerschaft in großem Maße davon abhängt, wie weit ein Potential industrieller Demokratie durch die Institutionen eines Systems industrieller Beziehungen aufgefangen wird. Es wäre völlig verfehlt, in dem Grade des Pragmatismus einen quasi ethnischen Zug angelsächsischer und skandinavischer Völker zu sehen, der Romanen gewöhnlich abgeht.

Einen guten Testfall für eine derartige Behauptung bietet Australien: obwohl es von Briten besiedelt und von britischen Ordnungsprinzipien geprägt wurde, hat sich nach der Unabhängigkeit das System der industriellen Beziehungen dieses Landes allmählich vom System Großbritanniens fortentwickelt, so daß es heute genau das Gegenteil der Praxis des Mutterlandes darstellt: es existieren intensive staatliche Eingriffe per Gesetz, eine ausgebaute Arbeitsgerichtsbarkeit und eine Zwangsschlichtung von industriellem Konflikt, alles Institutionen, die für Großbritannien zur Zeit kaum vorstellbar sind.[1)]

Die Probe aufs Exempel für die Hypothesen über Auswirkungen des Rückstaus bildet nun der folgende 3. kritische Zeitpunkt. In diesem Falle liegt die Ursache der Krise, die sich in vielen Systemen industrieller Demokratie bemerkbar machte, am ehesten außerhalb des politischen Systems, aus dem ja die Anstöße zu den vorherigen Krisen kamen; dies wurde bereits in Abschnitt 4.3 dargestellt. Man kann behaupten, daß nunmehr zurückgestaute

1) Vgl. Yerbury und Isaac (1971).

Potentiale industrieller Demokratie verschärft durchbrachen.

Es zeigt sich, daß die sozialen Auseinandersetzungen am schärfsten in Italien und Frankreich waren, also den Ländern, für welche auch das größte Ausmaß an Rückstau zu belegen ist. Im Zuge jener Entwicklungen gelang es in diesen Ländern, geeignete Organe der Verhandlungen nach dem Muster der Kontrolle zu schaffen; dabei scheint sich anzudeuten, daß die Befestigung der neu aufgekommenen consigli di fabrica in Italien und deren Machtzuwachs den der französischen Gewerkschaftsdelegierten noch übertraf, und daß die Befestigung von Verhandlungsfunktionen auf Betriebs- und Unternehmensebene in Frankreich nur langsam voranschritt.[1)]

Dagegen waren spontane Streiks und Fabrikbesetzungen in anderen Ländern weniger ausgeprägt und führten nicht wie in Italien und Frankreich zu Forderungen nach tiefgreifenden Wandlungen im System der industriellen Beziehungen. Auch war die Bereitschaft von Arbeitgebern und des Staats, Ausweitungen industrieller Demokratie vorzunehmen, in anderen Ländern größer; in die Zeit nach dem 3. kritischen Zeitpunkt fällt eine ebenso große Anzahl von Neuerungen industrieller Demokratie wie nach dem 2. Weltkrieg.

Allerdings zeigt sich Folgendes, das von bisherigen Erklärungshypothesen aus nur zum Teil zu erwarten war:

1. In zwei Ländern der Kategorie 3, wo die Kontrolle als wertrationale Komponente betrieblicher Vertretungen fest verankert ist, wurde die Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf Betreiben der Gewerkschaften eingerichtet.

2. Je heftiger die Krise in einem Lande verlief, um so klarer wurden gewerkschaftliche Forderungen auf die Kontrolle gerichtet und Kontrollorgane eingerichtet oder verstärkt, obwohl doch die Länder Frankreich und Italien gemäß der Hypothese aus Abschnitt 8.2 für die Mitbestimmung prädisponiert sind.

---

1) Vgl. CJR (1974), § 185, § 346 ff., § 457.

3. Die Niederlande scheinen aus dem Zusammenhang herauszufallen, denn zum einen war in ihnen nach dem 1. und nach dem 2. Weltkrieg ein Ungleichgewicht von input und output, das etwa so groß wie das Frankreichs war, gegeben, welches zwar zu Auseinandersetzungen zum 3. kritischen Zeitpunkt, aber bei weitem nicht zu so heftigen wie in Frankreich und Italien führte; zum anderen war es zum 3. kritischen Zeitpunkt nicht die Kontrolle, die sich in den Niederlanden mit der Auflösung des Rückstaus eine Bahn brach, sondern es wurde die Mitbestimmung im ondernemingsraad eingeführt.

Es ist zu erkennen, daß hier soziale Prozesse der Rück- und Umtransformation von Interessen vorliegen, die es im folgenden Abschnitt zu erklären gilt. Vorher ist aber noch eine Funktion des Rückstaus und eine Besonderheit der Niederlande zu verdeutlichen. - Zwar sind Frankreich und Italien für die Mitbestimmung nach der Hypothese aus 8.2 prädisponiert, und tatsächlich zeigen sich in beiden Ländern Ansätze dazu; dies bedeutet aber nicht, daß ein Interesse von Arbeitnehmerbewegungen an industrieller Demokratie zwangsläufig zu einem Interesse an Mitbestimmung transformiert wird. Vielmehr hängt dies davon ab, inwiefern sich in einer bestimmten Situation erkennen läßt, daß die Ziele der Arbeitnehmer durch Gesetz verwirklicht werden können, daß der Staat also ein hohes Maß des Eingehens auf Zielvorstellungen von Arbeitnehmervereinigungen in Aussicht stellt und gegenüber gewerkschaftlicher Lobbytätigkeit durchlässiger wird.

Dies war in Deutschland sowohl nach dem 1. wie nach dem 2. Weltkrieg nach zweckrationaler Kalkulation anzunehmen, deutlich weniger aber in Italien und Frankreich; so war also schon die Zeit nach dem 2. Weltkrieg ungünstig für die Befestigung der Mitbestimmung als Wertvorstellung in diesen beiden Ländern. Hinzu kommt, daß die 3. Krise im industriell-wirtschaftlichen Teilbereich ihren Ausgang hat und von daher geringere Chancen bietet, daß ein umfassend-politisches Dreiecksgeschäft zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften in Gang gesetzt wird, in dem Gesetze entstehen, die gewerkschaftlichen Erwägungen besonders entgegenkommen, zumal da diese etwaigen

Mitbestimmungsvorstellungen aufgrund einer vorherigen Interessetransformation nicht sehr zugeneigt sind.

Somit ergibt sich: in Ländern der Kategorie 1 ist ein besonders deutlicher Rückstau industrieller Demokratie die Ursache der Einsicht, daß die Beschreitung des Weges der Mitbestimmung, die ja in allen diesen Ländern zumindest ansatzweise zu beobachten ist, wenig Erfolg verspricht. Daraus resultiert eine Interessetransformation zur Kontrolle, die in diesen Ländern entsprechend dem Ausmaß des Rückstaus mit dem Aufkommen sehr klassenbewußter, systemüberwindender und quasi in einer "Trotzreaktion" die Anlehnung an Institutionen des kapitalistischen Staates ablehnender Vorstellungen gepaart ist.

Die Lage in den Niederlanden stellt sich jedoch anders dar. Zwar war die Gewerkschaftspräsenz in den Betrieben seit jeher schwach; insofern besteht kein Unterschied zu den anderen Ländern der Kategorie 1. Die Sozialstruktur der Niederlande unterscheidet sich aber erheblich von der anderer Länder, da sie nach 3 "Säulen" geordnet war; insbesondere Jan Kruijt hat dargestellt, wie stark die Gesellschaft in die säkulare, die protestantische und die katholische Säule aufgeteilt war. Die Religion bestimmte in hohem Maße die Parteienwahl, die Mitgliedschaft in intermediären freiwilligen Vereinigungen, die Sozialkontakte und auch die Arbeitsplatzwahl und die industriellen Beziehungen. Die religiösen Konfliktlinien schnitten also in hohem Maße die industriellen und schwächten damit deren Bedeutung ab.[1] Damit wurde begünstigt:

a) eine patriarchalische, eher funktional diffuse Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Leitung, die gemäß dem hier vorangestellten Erklärungsansatz ein geringes Potential industrieller Demokratie enthält;

b) die relativ leichte Verarbeitung von Problemen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im politischen Prozeß, da sie zum einen nicht die Schärfe wie anderswo besaßen und sich außerdem und auch aufgrunddessen gut als

---

1) Vgl. Kruijt und Goddijn (1962).

politische Tauschobjekte eigneten. So kam in den Niederlanden eine paritätische korporative Wirtschaftsorganisation zustande, in der Arbeitgeber und Gewerkschaften auf der Branchenebene, aber auch im Zusammenwirken mit dem Staat auf gesamtwirtschaftlicher Ebene umfangreiche Kompetenzen durch Gesetz erhielten (wet op de bedrijfsorganisatie).[1] Diese Institutionen können zumindest als teilweise funktionales Äquivalent zur industriellen Demokratie im Unternehmen betrachtet werden.

Mit dem Rückgang der Versäulung nach dem 2. Weltkrieg war nun auch ein Niedergang der öffentlich-rechtlichen Wirtschaftsorganisation und eine Erhöhung industriellen Konflikts sowie ein Aufkeimen der Forderung nach Kontrolle verbunden. Tendenziell zeigte sich also Ähnliches wie in Italien und Frankreich, bloß waren die Grade verschieden: einerseits wurde ein Potential industrieller Demokratie stärker angelegt, das nun eine "ungleichgewichtige" Situation des input-output-Verhältnisses zum Bewußtsein brachte und auch Tendenzen zur Kontrolle hin verursachte, andererseits waren die Erfahrungen niederländischer Gewerkschaften mit der Durchdringbarkeit des Staates durch Initiativen im Sinne der Arbeitnehmerinteressen positiver; auch war der Staat in größerem Maße bereit, Mitentscheidungsrechte im ondernemingsraad und die Mitbestimmung über die Ernennung von Aufsichtsräten einzuführen, wobei gerade dieser Art der Mitbestimmung die interessante Nuance niederländischer industrieller Beziehungen verdeutlicht: zwar wird die Mitbestimmung von Gewerkschaften befürwortet, aber auf eine Distanzierung von Arbeitgebern wird auf eine Weise Wert gelegt, die an Frankreich, Italien und Belgien mit den Autonomievorstellungen ihrer Kontrollstrategien erinnert; man möchte zwar über ein gesellschaftsrechtliches Organ mitbestimmen, aber nicht so gerne in ihm vertreten sein.[2]

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser besonderen Situation wird verständlich, warum die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im Vorschlag für

---

1) Vgl. Krisam (1963).

2) Vgl. Europäische Dokumentation 1973, Schriftenreihe Gewerkschaften und Arbeitgeber: Das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Niederlanden, S. 3-4.

die 5. Richtlinie zur Vereinheitlichung des Gesellschaftsrechts beabsichtigt, alternativ zum deutschen System der Aufsichtsratsmitbestimmung das niederländische einzuführen; es läßt sich vermuten, daß es für stärker auf die Kontrolle ausgerichtete Gewerkschaften akzeptabler erscheint.

8.4 Konvergenzen und Divergenzen in der Entwicklung

Es wurde im vorigen Abschnitt schon erwähnt, daß die Entwicklungen zum 3. kritischen Zeitpunkt deutlich sozialen Wandel zeigen. Mit sozialem Wandel ist hier nicht allein die fortschreitende Entwicklung von Institutionen gemeint; allein in diesem Sinne wäre die Aussage trivial. Vielmehr zeigt sich ein sozialer Wandel im Sinne der Rück- und Umtransformation von Interessen an industrieller Demokratie in mehreren Ländern. Dies bietet den Anlaß für eine Betrachtung und Erklärung möglicherweise feststellbarer Konvergenzen und Divergenzen der Entwicklung, und zwar in einem weiter gespannten Rahmen.

Hierfür soll die insgesamt zu überblickende Entwicklung in zwei Hauptabschnitte eingeteilt werden:

a) die Zeit bis zur Beendigung der Welle der Gründung von Institutionen während und kurz nach dem 2. kritischen Zeitpunkt,

b) die darauf folgende Zeit bis 1975.

Die Entwicklung während des ersten zeitlichen Abschnitts beinhaltet die Entfaltung der ganzen Verschiedenartigkeit industrieller Demokratie; in dieser Zeit entstanden alle Institutionen, die heute bekannt sind. Dabei war die Entfaltung der Verschiedenartigkeit der Institutionen auch eine Entfaltung nationaler Eigentümlichkeiten: wie schon gezeigt, wurden Institutionen der Kontrolle im wesentlichen nur in den Ländern der Kategorien 2 und 3 herausgebildet, während Mitbestimmungsinstitutionen nur in den Ländern der Kategorie 1 aufkamen.

Analytisch schärfer gefaßt kann man sagen, daß am Ende des 1. Hauptabschnittes der Entwicklung der Grad der institutionellen Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen (vgl. Abschnitt 7.1) innerhalb der Kategorien 1 - 3 groß, zwischen den Kategorien aber gering war. Gesetzliche Betriebsräte entstanden nur in den Ländern der Kategorie 1, Vertrauensleute als hauptsächliche Einrichtungen der betrieblichen Interessenvertretung nur in den Kategorien 2 und 3, vertragliche Betriebsräte im wesentlichen in der Kategorie 3, aber auch mitunter in der Kategorie 2, sowie im besonderen Fall Italiens. Die Kernstücke innerkategorieller Ähnlichkeit sind also die Vertrauensleute einerseits, die gesetzlichen Betriebsräte andererseits.

Der Grad der funktionalen Äquivalenz jedoch entwickelte sich anders, und zwar nicht parallel zum Grad der institutionellen Ähnlichkeit. Daraus, daß sich im wesentlichen die Vertrauensleute der Kategorien 2 und 3 und die gesetzlichen Betriebsräte der Kategorie 1 gegenüberstanden, darf eben nicht geschlossen werden, daß der Grad funktionaler Äquivalenz verschiedener nationaler Betriebsräte durchgängig hoch war. Dies trifft zwar für einen Vergleich der Betriebsräte Belgiens, Frankreichs, der Niederlande und wohl auch Luxemburgs zu, aber nicht, wenn man einen dieser zum deutschen Betriebsrat in Vergleich setzt.

Während in Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Luxemburg Konsultationsräte entstanden waren, hatte sich der deutsche Betriebsrat bereits zum Ende des ersten Hauptabschnittes der Entwicklung als Verhandlungsrat mit einer Reihe von Mitentscheidungsrechten herausgebildet. Insofern stellte er schon zu dieser Zeit eher das funktionale Äquivalent der Vertrauensleute in den Ländern der Kategorien 2 und 3 dar. Dies stimmt mit dem Befund überein, daß die Tendenz zur Konstituierung von Gewerkschaftssektionen, von Vertrauensleuten und zur Verhandlung mit der Leitung durch gesetzesunabhängige Gremien im Sinne der Kontrolle in Deutschland seit jeher gering war und auch noch heute ist, wenn man die anderen Länder zum Vergleich heranzieht.

Nun wird klar, wie diese Besonderheit zustandekommt: dadurch, daß in Deutschland Potentiale industrieller Demokratie zu einem jeweiligen Zeitpunkt

"gleichgewichtig" im Vergleich zu denen anderer Länder der Kategorie 1 aufgefangen wurden, war die Chance hier größer, daß die gesetzlichen Betriebsräte schon von vorneherein durch Gewerkschaften als funktionale Äquivalente zu gewerkschaftseigenen Vertrauensleuten als Konsultations- und Verhandlungspartnern der Unternehmens- oder Betriebsleitung definiert wurden, und daß daher die Institutionalisierung und Verstärkung der Interessenvertretung qua Gewerkschaft unterblieb.

Damit sind bereits die unterschiedlichen Ursachen funktionaler Äquivalenz und institutioneller Ähnlichkeit angedeutet: bis zum Abschluß der Gründungswelle nach dem 2. kritischen Zeitpunkt ist die institutionelle Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen in verschiedenen verglichenen Ländern durch das ungefähr gleiche Ausmaß der Repression bedingt, der die kollektive Interessenvertretung im vorigen Jahrhundert ausgesetzt war,
wohingegen die funktionale Äquivalenz der Institutionen verglichener Länder von der "Gleichgewichtigkeit" des input-output-Verhältnisses zum Zeitpunkt der Einführung neuer Institutionen abhängt.

Somit kann bis zu diesem Zeitpunkt von einer Konvergenz aller Länder keine Rede sein; von höherem deskriptivem Wert ist der Begriff der funktionalen Äquivalente, jedoch bedarf er der Ergänzung durch den der institutionellen Ähnlichkeit; ähnliche Institutionen nehmen nämlich, wie gezeigt, nicht immer dieselben Funktionen wahr. Dies beruht auf dem nach Nationen unterschiedlichen Maß des Rückstaus: bei geringem Rückstau existieren relativ starke Vertrauensleute oder Verhandlungsräte, bei größerem Rückstau dagegen Konsultationsräte, die nicht als funktional äquivalent betrachtet werden können.

Man hätte nun unbefangenerweise erwarten können, daß sich die genannten divergierenden Tendenzen in Richtung auf eine institutionelle Unähnlichkeit der Länder verschiedener Kategorien fortsetzten. Dies wäre der Fall gewesen, wenn die gesetzlichen Betriebsräte in Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Luxemburg zu starken Verhandlungsräten ausgebaut worden und solche Räte in Italien eingeführt worden wären, wenn in allen diesen Ländern außerdem die Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorgesehen und wenn in den Ländern der

Kategorien 2 und 3 Institutionen der Kontrolle konsequent verstärkt worden wären und hier die Kontrolle sich auch der eigentlichen wirtschaftlichen Entscheidungen der Unternehmensleitung bemächtigt hätte.

Dies trat aber nur in sehr begrenztem Ausmaß ein; Mitentscheidungsrechte für Betriebsräte wurden in den Niederlanden und Luxemburg eingeführt, ebenfalls die Mitbestimmung im Aufsichtsrat. In Italien, Frankreich und Belgien jedoch traten keine derartigen Ansätze hervor. Vielmehr ließen sie sich gerade dort beobachten, wo man es wenig erwartet hatte, nämlich in Ländern der Kategorien 2 und 3. In Dänemark und Norwegen ist die Aufsichtsratsmitbestimmung geltendes Recht, in Großbritannien spielt sie, wie gezeigt, zur Überraschung vieler Betrachter bereits eine Rolle in gewerkschaftlichen Zielvorstellungen und in Überlegungen innerhalb des Arbeitsministeriums.

Daher ist ins Auge zu fassen, daß generalisierte wertrationale Komponenten unter bestimmten Umständen revidiert werden und neuartige Interessetransformationen entstehen; diese Umstände gilt es zu erklären. - Außerdem zeigt sich eine Entwicklung, die vorläufig als Konvergenz der Systeme industrieller Demokratie bezeichnet werden kann: die Aufsichtsratsmitbestimmung macht sich in traditionellen Ländern der Kontrolle breit, und in den für die Mitbestimmung prädisponierten und Institutionen dieser Variante aufweisenden Ländern werden verschärfte Forderungen nach Kontrolle vorgetragen und durchgesetzt.

Diese konvergierende Entwicklung rechtfertigt auch den Einschnitt, der den ersten Hauptabschnitt vom zweiten trennt; während bisher Entwicklungen wertrationaler Komponenten divergierten, scheinen sie nun zu konvergieren. Es werden in den meisten Ländern Mischsysteme industrieller Demokratie etabliert oder angestrebt, die also beide Varianten aufweisen. Damit taucht die gravierende Frage auf, ob die Betrachtung in Begriffen der funktionalen Äquivalenz nicht historisch bedingt, mittlerweile veraltet und durch eine Betrachtung auf konvergenztheoretischer Linie zu ersetzen ist.[1)]

---

1) Vgl. Abschnitt 7.1, insbesondere das Schema von Cole.

Hiermit ist gut vereinbar, daß sich offensichtlich die institutionelle Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen seit dem Beginn des 2. Hauptabschnitts der Entwicklung bis heute stark erhöht hat, und zwar durch die geschilderten Prozesse des Vordringens von Mitbestimmung und Kontrolle, jeweils ins "Reservat" der entgegengesetzten Variante. Vor der Klärung dieses Problems ist aber eine Bemerkung am Platze: es kann sich nicht um eine Rückkehr zu der Frage handeln, ob letzten Endes nur eine Variante rational sei, da ja sowohl Mitbestimmung wie Kontrolle im Vordringen begriffen sind.

Es ist bereits geklärt worden, warum in den meisten Ländern der Kategorie 1 eine deutliche Interessetransformation zur Kontrolle auftrat. In Frankreich, Italien, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg gab es zwar eine Prädisposition zur Mitbestimmung, die aber aus dem angeführten Grund nicht zu einer eindeutigen Interessetransformation geführt hatte. Der besondere Fall der Niederlande, wo dies am ehesten noch geschah, ist in diesem Zusammenhang dargestellt worden. Die Erklärung der wachsenden institutionellen Ähnlichkeit zwischen Frankreich, Italien, Belgien und in geringerem Maße den Niederlanden sowie den Ländern der Kategorien 2 und 3 ist also bereits geleistet.

Ein Problem bildet aber die Erklärung der Interessetransformation zur Mitbestimmung in Dänemark, Norwegen und Großbritannien. Eine Lösung könnte darin bestehen, den ursprünglichen Erklärungsansatz in Anlehnung an Bendix nunmehr zu verwerfen, da sich herausstellt, daß er in neuerer Zeit nicht mehr greift. Dies würde besonders deshalb naheliegen, da hier aufgrund der Argumente von Hans Albert angestrebt wird, eine Theorie durch strukturelle Relativierung zu verbessern, und sie nicht durch Historisierung mit dem Anschein eines erhöhten Bewährungsgrades zu versehen. Hingegen ist auch zu erwägen, daß sich möglicherweise hinter der Historisierung durch Aufteilung der Entwicklung in zwei Hauptabschnitte die Chance der strukturellen Relativierung verbergen kann.

Wenn man von der Hypothese ausgeht, daß sich Potentiale industrieller Demokratie im Laufe der Entwicklung in allen Ländern vergrößern, so läßt sich

dieser Prozeß der Ausdehnung von Potentialen auch als Prozeß der sukzessiven Annäherung an die im engeren Sinne wirtschaftlichen Grundentscheidungen im Unternehmen betrachten. Je größer Unternehmen werden und je funktional spezifischer die Kontakte von Beschäftigten zur Leitung sich entwickeln, je mehr der Teilbereich Wirtschaft institutionell isoliert wird (Dahrendorf) und je mehr dieser von Großunternehmen geprägt ist, desto deutlicher wird die Forderung nach Berücksichtigung der Interessen von Organisationsmitgliedern, und speziell solchen Interessen, die aus nichtorganisatorischen Rollen entspringen, bei der Bildung wirtschaftlicher Entscheidungen vorgetragen werden.

In Begriffen der funktionalistischen Soziologie ausgedrückt, taucht die Notwendigkeit auf, die integrative Komponente des wirtschaftlichen Subsystems formell zu verstärken, da mit der institutionellen Isolierung und der Veränderung von Unternehmensstrukturen die Integration durch personale Interessenvertretung geringer wird. Dieses wachsende Potential kann nun als autonom entstandene Forderung der Arbeitnehmer gegen das System, aber auch als zu erfüllende Voraussetzung für den Fortbestand des Systems vorgestellt werden; diese beiden anscheinend konträren Betrachtungsweisen spiegeln also die Ungeklärtheit des Begriffs der funktionalen Bestandsvoraussetzungen wieder, sowie die Ambivalenz der Behandlung von Konflikt und Integration in der strukturell-funktionalen Theorie.[1)]

Je nach der bevorzugten theoretischen Richtung wird man also das Auftreten von Forderungen oder der funktionalen Notwendigkeit der Rückkoppelung der eigentlichen wirtschaftlichen Entscheidungen an die Bedürfnisse von Organisationsmitgliedern mit Hilfe hierfür vorgesehener Institutionen konstatieren. Damit ist das Bedürfnis nach Unterwerfung dieser Entscheidungen unter industrielle Demokratie zu erklären, das insbesondere nach dem 3. kritischen Zeitpunkt überall vorgetragen wird, und zwar weniger durch utopische Entwürfe, sondern durch solche mit großen Realisierungschancen.

---

1) Vgl. Hartmann (1973), S. 23-30, sowie die dort diskutierten Beiträge.

Die Frage ist aber, ob die Aufsichtsratsmitbestimmung ein unumgängliches Instrument zur Erfüllung derartiger Partizipationsforderungen oder Partizipationsnotwendigkeiten ist. Hierauf könnte hindeuten, daß sie bereits in Dänemark und Norwegen eingeführt ist und auch in Kreisen des britischen TUC angestrebt wird. Als weiterer Beleg könnte angeführt werden, daß alle Gewerkschaften im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) für die Mitbestimmung in Aufsichtsräten Europäischer Aktiengesellschaften (SE) eintreten, das heißt alle bedeutenden Gewerkschaften außer der französischen CGT. Es bietet sich also die verlockende Gelegenheit, daß man die höhere Rationalität der Mitbestimmung daraus ableitet, daß fast alle Gewerkschaften, die sonst eindeutige Kontrollstrategien verfechten, in Sachen des Statutvorschlages für die Europäische Aktiengesellschaft für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat Partei ergreifen.

Nun zeigt sich aber, daß die Mitbestimmung im Aufsichtsrat nicht in allen Ländern der Kategorien 2 und 3 angestrebt wird oder realisiert worden ist. Zu fragen ist also, ob zu erwarten ist, daß hier nur eine Zufälligkeit der Reihenfolge verschiedener Länder hinsichtlich der Einführung vorliegt, oder ob die Einführung in gewissen Ländern nicht erfolgt, weil deren Bedingungen grundsätzlich von denen anderer Länder in der Kategorie 3 verschieden sind. In diesem letzteren Fall wäre zu schlußfolgern, daß auch hinsichtlich der Unterwerfung der wirtschaftlichen Entscheidungen unter industrielle Demokratie Mitbestimmung und Kontrolle als funktionale Äquivalente anzusehen sind.

Es scheint, daß hierauf eine einigermaßen verläßliche Antwort im Augenblick nicht möglich ist; es deuten sich aber gewisse Verschiedenheiten an, die zu belegen erfordert, weitere Vergleichsländer heranzuziehen; hier soll jedoch nur ein Land, die USA, aus dem Kreis der nicht untersuchten Staaten mitbetrachtet werden. - Ein funktionales Äquivalent zur Aufsichtsratsmitbestimmung kann in der gewerkschaftlichen Verhandlung über wirtschaftliche Entscheidungen und deren Auswirkungen bestehen, sowie in der Einbeziehung dieser Gegenstände in Kollektivverträge. Es ist einleuchtend, daß dies um so

besser gelingen kann, je unternehmensnäher eine Tarifpolitik ist; damit ist die Möglichkeit gegeben, die besondere wirtschaftliche Situation eines Unternehmens zu berücksichtigen.

Zu vermuten ist also: je besser es in einem System industrieller Beziehungen gelingt, wirtschaftliche Entscheidungen und deren Auswirkungen zum Gegenstand von Kollektivverhandlungen und -verträgen zu machen, um so weniger wird die Neigung einer Gewerkschaft ausgeprägt sein, Mitbestimmung in Aufsichts- oder Verwaltungsräten anzustreben; umgekehrt ausgedrückt ist zu vermuten, daß eine Gewerkschaft um so eher ein Interesse an industrieller Demokratie in ein Interesse an der Aufsichtsratsmitbestimmung transformieren wird, je weniger es ihr gelungen ist, wirtschaftliche Entscheidungen industrieller Demokratie mit den Mitteln der Kontrolle zu unterwerfen.

In den USA, wo keine Ansätze zur Mitbestimmung zu beobachten sind, zeigt sich nun eine ausgeprägte Strategie der Unternehmenstarifverträge und der Behandlung von wirtschaftlichen Fragen in Tarifverträgen. Außerdem fällt auf, daß in den USA das Prinzip "one firm - one union" dominiert; diese beiden Aspekte unterscheiden sie klar von den meisten Ländern der Kategorien 2 und 3. In ihnen findet sich oft eine Pluralität der Interessenvertretung durch mehrere Gewerkschaften in einem Unternehmen. Möglicherweise ist die organisatorische gewerkschaftliche Geschlossenheit in einem Unternehmen eine Vorbedingung für effektive Kontrolle wirtschaftlicher Entscheidungen.

Es läßt sich vermuten, daß hiermit auch erklärt werden kann, weshalb in Schweden bislang keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat eingeführt worden ist, obwohl das Land einen hohen Ruf sozialer Progressivität genießt. Zwar kann hier nicht nachgewiesen werden, daß in Schweden Unternehmenstarifverträge häufiger sind und eingehender wirtschaftliche Fragen behandeln; es fällt aber die im Vergleich zu anderen skandinavischen Ländern sehr große Intensität von Vertragsabschlüssen auf.[1] Weiterhin scheinen die Gewerkschaften in der schwedischen LO klarer nach dem Industrieprinzip organisiert und ab-

---

1) JBFG (1965), S. 104.

gegrenzt zu sein als in Norwegen und Dänemark, wo das Berufs- und Qualifikationsprinzip in höherem Maße zum Ausdruck kommt.

Damit läßt sich plausibel machen, weshalb traditionelle Länder der Kontrolle bei einem Zunehmen des Potentials industrieller Demokratie, insbesondere bei Einbeziehung wirtschaftlicher Entscheidungen, gemäß unterschiedlichen Gewerkschaftsstrukturen und Tarifvertragssituationen auch unterschiedliche Vorstellungen über den Wert der Mitbestimmung im Aufsichtsrat entwickeln. Es erscheint also nach wie vor angemessen, eine absolute Rationalität von Varianten industrieller Demokratie nicht als gegeben zu betrachten, sondern auch hinsichtlich der Mitbestimmung im Aufsichtsrat von der Existenz funktionaler Äquivalente auszugehen und diese als zweckrational in der Entscheidungssituation des Zustandekommens einer Institution, aber auch als gleichermaßen wertrationale Varianten in der kontinuierlichen Praxis anzusehen.

Damit ist eine mögliche Begründung dafür angeführt, daß die Mitbestimmung im Aufsichtsrat nun auch in Ländern der Kategorien 2 und 3 zunehmend Platz ergreift. Dieser Trend war eine Komponente der generellen Hypothese über die Konvergenz der Entwicklung im 2. Hauptabschnitt; daneben gibt es den Trend der zunehmenden Forderungen nach Kontrolle, der besonders in Ländern der Kategorie 1 auffällt. Da beide Trends aus dem verstärkten Eindringen einer Variante industrieller Demokratie ins "Reservat" der anderen bestehen, wurde die Hypothese aufgestellt, daß sich die institutionelle Ähnlichkeit der Erfüllung von Funktionen industrieller Demokratie im 2. Hauptabschnitt erhöht. Die Überprüfung dieser Hypothese wird nun etwas erleichtert durch die vorangegangenen Ausführungen über die speziellen Bedingungen einer Interessentransformation zur Mitbestimmung in den Kategorien 2 und 3.

Es wird nämlich deutlich, daß das neuerliche Interesse an der Aufsichtsratsmitbestimmung in den LO von Dänemark und Norwegen sowie beim TUC in keiner Weise eine Problematisierung bereits existierender Institutionen und Wertorientierungen bedeutet; das Anstreben von Mitbestimmung im Aufsichtsrat zieht nicht die Befürwortung gesetzlicher Betriebsräte nach sich. Vielmehr

halten die Gewerkschaften am Vertrauensleutesystem als wichtigstem Instrument betrieblicher Interessenvertretung und an vertraglichen Betriebsräten fest. Eine Umtransformation von Interessen ist also auf die Ebene der wirtschaftlichen Entscheidungen im Aufsichtsrat beschränkt. Sie berührt nicht die Ebene, auf der eine funktionierende Interessenvertretung bereits existiert, also die betriebliche, sondern ist spezifisch für eine Ebene, auf der man anscheinend mit den Mitteln der Mitbestimmung wirksamere industriele Demokratie entfalten kann als mit denen der Kontrolle, allerdings nur unter den hier spezifizierten besonderen Bedingungen der Gewerkschaftsstruktur.

Im Gegensatz zu der ebenenspezifischen Umtransformation eines generalisierten Interesses an der Kontrolle in Ländern der Kategorien 2 und 3 findet man in den restlichen Ländern eine andersartige Transformation und Neuschaffung von Institutionen. Hier wurden nicht neue Institutionen der Ebene nach oberhalb bereits existierenden geschaffen, indem sich die Kontrolle dort verstärkte, sondern neben ihnen. Die Gewerkschaftsdelegierten in Frankreich und Belgien, die Fabrikräte in Italien und die gewerkschaftlichen Kontaktstellen in den Niederlanden kamen nicht zustande, weil die Organe auf einer Ebene genügt hätten, aber der Ergänzung auf höherer Ebene bedurften, sondern weil sie wegen des Rückstaus eines Potentials industrieller Demokratie auf ihrer eigenen Ebene nicht hinreichten. Die neuen Organe der Kontrolle in diesen Ländern stellen potentielle Konkurrenzorgane zu gesetzlichen Betriebsräten auf deren Ebene dar; im Falle Italiens zeigt sich sogar, daß die neugeschaffenen Fabrikräte die commissioni interne zu verdrängen begannen.

Hiervon konnte aber mit der Einführung der Aufsichtsratsmitbestimmung in Norwegen und Dänemark nicht die Rede sein; die Legitimität vorhandener betrieblicher Interessenvertretungseinrichtungen wurde in keiner Weise berührt. Dagegen wurde die Legitimität von gesetzlichen Betriebsräten in Ländern der Kategorie 1 durch die zunehmenden Kontrolleinrichtungen mitunter angegriffen, allgemein aber als residuale Legitimität herausgestellt: so-

lange keine wirkungsvollere Institution besteht, wird der gesetzliche Betriebsrat zur Interessenvertretung und zur Informationsbeschaffung genutzt; es wird aber angestrebt, auf derselben Ebene auch erfolgversprechend Verhandlungen (im engeren Sinne von Mulvey) zu führen; ist dies im Betriebsrat nicht möglich, so wird ein Gewerkschaftsgremium neben ihn gesetzt.

Ist jedoch das Auffangen eines Potentials industrieller Demokratie durch Institutionen auf betrieblicher Ebene eher "gleichgewichtig", so steht auch für ein Land in der Kategorie 1 zu erwarten, daß die vollzogene Interessentransformation zur Mitbestimmung durch Betriebsräte ziemlich fest eingerastet ist und dies sich darin zeigt, daß während eines neuen kritischen Zeitpunktes die Gewerkschaften für eine Verstärkung des Betriebsrates durch Gesetz eintreten. Genau dies war in Deutschland der Fall, wo das Betriebsverfassungsgesetz 1972 reformiert wurde; weiterhin war auch der Aufschwung der Kontrolle in Deutschland bei weitem nicht so deutlich wie in anderen Ländern: die Vertrauensleute traten nicht konkurrierend neben die Betriebsräte, sondern wurden auf der Ebene unterhalb des Betriebsrates wirksam. Die Niederlande stellen hingegen einen Fall "auf der Grenze" zwischen Deutschland einerseits, sowie Frankreich, Belgien und Italien andererseits dar, und zwar aufgrund bereits dargestellter Umstände. Hier wurden sowohl Mitentscheidungsrechte für Betriebsräte einschließlich dessen über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats eingeführt, wie auch die Kontrolle so verstärkt, daß sie in vielen Unternehmen in Gestalt gewerkschaftlicher Gremien neben den Betriebsräten konkurrierend auftrat und zeitweise die Betriebsratsarbeit blockierte. Auch hierauf wurde bereits Bezug genommen; die Niederlande veranschaulichen eine ambivalente Interessentransformation, in der der Betriebsrat am wenigsten lediglich residuale Legitimität genießt, wenn man das Land mit Belgien, Frankreich und Italien vergleicht.

Somit ergibt sich im Gesamtüberblick ein differenzierteres Bild der Entwicklung während des 2. Hauptabschnitts. Eine Konvergenz ist zwar in groben Umrissen zu erkennen, doch erhält man unterschiedliche Ergebnisse, wenn man Um- und Neutransformationen nach Ebenen getrennt betrachtet. Dabei stellt

sich heraus, daß zwar die beiden Trends auf eine Annäherung hinauslaufen, diese aber nicht zu einem Zusammentreffen führt, weil sich die Länder auf unterschiedlichen Ebenen aufeinander zu bewegen.

Allgemein ist festzustellen, daß die Neigung von Gewerkschaften zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat um so geringer ist, je größer der Rückstau industrieller Demokratie ist und je kürzer die Etablierung effektiver Kontrollinstrumente zurückliegt, also in Frankreich und Italien, während in den Ländern, auf die diese sich zubewegen, unter bestimmten genannten Bedingungen die Tendenz zur Aufsichtsratsmitbestimmung entsteht, sie also zunächst wieder von Frankreich und Italien wegführt.

Man kann also zusammenfassend anmerken, daß die gesellschaftspolitische Entwicklung mehrerer Länder durchaus divergieren kann, obwohl überall ein gleicher Prozeß der Industrialisierung und der Veränderung von Unternehmensstrukturen abläuft; solange dies so ist, werden sich auch unterschiedliche Transformationen des Interesses an industrieller Demokratie beobachten lassen, die nur in einem beschränkten Sinne zu Konvergenzen führen.

8.5 Manifeste und latente Funktionen

Es wurde in Anlehnung an Hondrich von einer Verschiedenheit der manifesten Funktionen industrieller Demokratie ausgegangen; Mitbestimmung impliziert nach Hondrich ein integratives Gesellschaftsbild, Kontrolle ein konfliktäres. Mitbestimmung hätte also integrative Funktionen, Kontrolle konfliktäre. Dagegen war noch nicht vermutet worden, daß sich ein ähnlicher Gegensatz auch bei latenten Funktionen zeigt. Diese Zusammenhänge lassen sich nun überprüfen.

Bezüglich der manifesten Funktionen ist zu sagen, daß der von Hondrich behauptete Zusammenhang sich beim Entstehen industrieller Demokratie nicht nachweisen läßt. Vielmehr scheint es gerade umgekehrt zu sein: die Kontrolle entstand dort, wo das 19. Jahrhundert eher integrierte Arbeiterbewegungen hervorgebracht hatte, während die Mitbestimmung in der Gedankenwelt der

eher sozialrevolutionären deutschen Arbeiterbewegung aufkam.[1] Es liegt von hierher die begründete Vermutung nahe, daß die manifesten Funktionen tatsächlich verschieden sind, daß aber das Gegenteil des von Hondrich behaupteten Zusammenhangs zutrifft.

Trotzdem wird aber hiermit nicht die Plausibilität der Beobachtung, daß die Mitbestimmung in Deutschland im Vergleich zu der Kontrolle in Italien, Frankreich und Belgien die manifeste Funktion der Integration besitze, beseitigt werden können. Es scheint also eine differenziertere, schrittweise Betrachtung nahezuliegen.

Zunächst ist festzustellen, daß es offensichtlich zwei verschiedene Arten der Kontrolle gibt, wenn man nach den ideologischen Konnotationen unterscheidet:

a) die länger praktizierte Kontrolle in den für sie traditionellen Ländern der Kategorien 2 und 3,

b) die seit kurzem intensivierte Kontrolle in Belgien, Italien, Frankreich sowie in geringem Maße in den Niederlanden.

Während die Kontrolle des ersten Typs durch eher integrative Momente und Gewerkschaftsideologien gekennzeichnet ist, trägt die des neueren Typs deutlich entgegengesetzte, konfliktäre Züge. Man kann also zeigen, daß die ideologischen Funktionen der Kontrolle sehr unterschiedlich je nach der Geschichte einer Arbeiterbewegung sind. Die beiden Varianten der Kontrolle werden neben der Mitbestimmung sogar als separate Typen industrieller Demokratie aufgeführt; Jung und Piehl stellen als Varianten einander und der Mitbestimmung gegenüber:

" - Aufbau nichtinstitutioneller Gegenmachtpositionen der Arbeiter mit pragmatischer Orientierung zur Veränderung der Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen. Diese Konzeption der Arbeiterkontrolle (workers' control) wurde vor allem von den britischen Gewerkschaften verfolgt.

---

1) Vgl. Abschnitt 8.2, besonders die Thesen von Rokkan.

- Aufbau nichtinstitutioneller Gegenmachtpositionen der Gewerkschaften auf allen Ebenen zur Transformation der kapitalistischen Gesellschaftsordnung. Diese Konzeption der Arbeiterproduktionskontrolle (contrôle ouvrier) wird von starken Gewerkschaftsgruppen in Frankreich, Italien und Belgien vertreten".[1)]

Jung und Piehl benennen also zwei verschiedenartige manifeste Funktionen, die im gewerkschaftlichen Selbstverständnis der gleichen institutionellen Variante industrieller Demokratie zugeordnet werden können. Wenn sie von "nichtinstitutionellen Gegenmachtpositionen" sprechen, legen sie einen anderen Begriff der Institution zugrunde als in dieser Untersuchung geschieht; sie bezeichnen mit institutionell ziemlich genau, was auch hier der Kontrolle gegenübergestellt wird, nämlich Mitbestimmung in gesetzlich eingerichteten Organen.

Nun kann vermutet werden, daß die Integrationsfunktion industrieller Demokratie weniger von der Art der institutionellen Variante abhängt als von der Länge und Intensität der Kontrollpraxis. Das Bemerkenswerte ist nämlich, daß die Kontrolle in Belgien, Italien und Frankreich sehr jungen Datums und der angestrebte hohe Einflußgrad oft mehr ein Programmpunkt als alltägliche Praxis ist. Die sozialrevolutionären Aspekte der Kontrolle in Belgien, Italien und Frankreich können folglich mit dem hohen Rückstau industrieller Demokratie in diesen Ländern erklärt werden.

Es wäre die Hypothese aufzustellen, daß die latente Funktion industrieller Demokratie in beiden Varianten gleich ist: je länger die Mitbestimmungs- oder die Kontrollpraxis andauert und je umfassender sie ist, um so eher besitzt sie die latente Funktion der Integration. Dies kann damit belegt werden, daß die Länder, in denen industrielle Demokratie integrative Auswirkungen zeitigt, die Länder mit dem geringsten Rückstau und der längsten Praxis der Mitbestimmung oder der Kontrolle sind, also Schweden, Norwegen, Dänemark, die Schweiz, Großbritannien, Irland und Deutschland.

---

1) Jung und Piehl (1972), S. 192.

Damit ergibt sich aber, daß die Unterscheidung zwischen manifesten und latenten Funktionen näher überprüft werden muß. Wenn mit zunehmender Dauer und Intensität der Praxis industrieller Demokratie latent integrative Funktionen ausgeübt werden und wenn sich gleichzeitig die Integrationswirkung auch im Gesellschaftsbild von Gewerkschaften manifestiert, dann kann vermutet werden, daß es einen Entwicklungsprozeß gibt, in welchem latente Funktionen allmählich bewußt werden; wenn sie akzeptierbar erscheinen, werden sie zu manifesten Funktionen. Zieht man die Geschichte der Mitbestimmung in Deutschland als Beispiel heran, so zeigt sich, daß bei ihrem Entstehen durchaus sozialrevolutionäre Vorstellungen im Spiel waren;[1] von einem integrativen Gesellschaftsbild kann bei der Rätebewegung oder bei der Konzeption der Wirtschaftsdemokratie nach Naphtali kaum die Rede sein. Vielmehr erinnert der ideologische Tenor eher an den heutiger französischer oder belgischer Gewerkschaften.

Nach der Einführung neuer Mitbestimmungsregelungen aber zeigte sich bald, daß sie eine integrative Funktion entwickelten; dies war sowohl nach dem 1. wie nach dem 2. Weltkrieg der Fall. Nun sind verschiedene Autoren bemüht zu zeigen, daß dies daran liegt, daß Führer der Arbeiterbewegung beim Durchsetzen neuer industriell-demokratischer Institutionen zu kompromißbereit und auch in zu enge subjektive Interessenverstrickung mit den Herrschenden geraten waren.[2] Es ist verblüffend, mit welcher Vorliebe marxistische Autoren, die sonst zur Erklärung historischer Abläufe auf objektive Strukturmerkmale der Gesellschaft zurückgreifen, bei der Erklärung einer gescheiterten Überwindung des Kapitalismus auf Merkmale von Personen wie Nachgiebigkeit und mangelndes Klassenbewußtsein von sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Führern zurückgreifen.

Dabei zeigt sich im internationalen Vergleich ganz klar: nicht die Differenz zwischen den erfüllten und den erhobenen Forderungen bestimmt die Integrationswirkung einer Institution, sondern die absolut genommene Menge der erfüllten Forderungen. Je geringer der Rückstau industrieller Demokratie,

---

1) Siehe Schneider und Kuda (1969).

2) Vgl. Schneider und Kuda (1969) sowie Deppe u.a. (1970).

um so größer ist die Integrationskraft von Regelungen. Überspitzt gesagt wäre es 1920 im objektiven Interesse der Kapitalistenklasse gewesen, die paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten einzuführen.

An Zusammenhängen dieser Art gehen marxistisch orientierte Autoren jedoch konsequent vorbei. Das drückt sich schon in grundlegenden Einteilungen aus; Wilke Thomssen etwa unterscheidet zwischen der Mitbestimmung als Gegenmacht und als Integrationsfaktor als verschiedenen Typen, bei denen der erstere kennzeichnend für intensive industrielle Demokratie und einen hohen Einflußgrad ist.[1] Dabei trifft genau das Gegenteil zu: je intensiver die Mitbestimmung, um so befremdender wirkt die Kennzeichnung der Praxis durch Ausdrücke wie "Ausübung von Gegenmacht". Allerdings zeigt sich wie etwa bei Deppe und anderen eine kognitive Dissonanz zwischen den kontrastierenden Wahrnehmungen des erwarteten und des eingetretenen Effekts weitgehender industrieller Demokratie; es besteht jedoch die Tendenz, die kognitive Dissonanz in die Realität hinein zu projizieren und dann als "widersprüchlichen Doppelcharakter der Arbeits- und Sozialgesetzgebung" festzustellen,[2] wobei verkannt wird, daß der Widerspruch nicht um so größer ist, je geringer das Zugeständnis der Herrschenden ist, sondern je größer. So ist nicht erstaunlich, daß man vollends vom Marxschen Weg der Untersuchung historischer Fakten abkommt und die gängige Mitbestimmungspraxis nach verselbständigten Maßstäben ideologischer Ästhetik beurteilt; sie erscheint dann als "geschichtlich heruntergekommene bürokratische Verwaltung von Interessen".[3]

Den deutlichsten Fall für einen funktionalen Umschwung vom Konflikt zur Integration hin in einem traditionellen Land der Kontrolle findet man wohl in Dänemark; am Beispiel dieses Landes kann auch die Gemeinsamkeit zwischen den traditionellen und den neuen Ländern der Kontrollpraxis gezeigt werden, wenn es auch eher eine latente Gemeinsamkeit ist. Genauso wie für Deutschland ist für Dänemark wohl kaum zu bestreiten, daß sein System industriel-

---

1) Thomssen (1970).

2) Deppe u.a. (1970), 5. Kap.

3) Ebenda, S. 210.

ler Demokratie integrativ wirkt; weiterhin ist schon dargestellt worden, daß die Integration in Ländern der Kategorien 2 und 3 von Anfang an leichter zum Zuge kommen konnte. Dies bedeutet aber nicht, daß die Entstehung des Gewerkschaftswesens in diesen Ländern konfliktfrei gewesen wäre.

Vielmehr zeigt sich am Beispiel Dänemarks im vorigen Jahrhundert eine gewerkschaftliche Militanz und eine Konfliktträchtigkeit der entstehenden industriellen Beziehungen, die jeden Vergleich mit den Veränderungen in Italien im Jahre 1969 aushält. Dänische Gewerkschaften waren nach ihrer Entstehung von 1860 ab äußerst militante Vereinigungen.[1] Die heute unbestrittene Anerkennung gewerkschaftlicher Interessenvertretung durch Arbeitgeber und die im Vergleich zu Deutschland überraschend als selbstverständlich hingenommene gewerkschaftliche Aktivität im Betrieb wurden aber unter heftigen Konflikten erreicht. Bereits 1899 gab es eine vier Monate dauernde Kette von Streiks und Aussperrungen für und gegen das Recht auf kollektive Interessenvertretung, die das Wirtschaftsleben des gesamten Landes lähmte. Durch private Schlichtung entstand am Ende dieses Konfliktes das sogenannte Septemberabkommen, das zum "Grundgesetz" der industriellen Beziehungen wurde.[2] Von hier ab setzte eine zunehmende Befestigung gewerkschaftlicher Tätigkeit ein, und damit auch die integrative Wirkung industrieller Demokratie.

Ein derartiger historischer Umschwung mit einer gleichermaßen klaren Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen fehlt jedoch bisland in Frankreich, Belgien und Italien. Zu vermuten ist also, daß nach einem eventuellen, gleich gearteten Durchbruch in diesen Ländern die latente Funktion der Integration auch dort hervortreten und sich in Gesellschaftsbildern von Gewerkschaften manifestieren würde; eine Beseitigung des Rückstaus am Ende einer Krise würde in dem Maße die Werte der Systemüberwindung und der konfliktären Gegenmacht entwerten, in welchem es einer Arbeitnehmerbewegung gelingt, das System industrieller Beziehungen und besonders in den Ländern der Kategorie 1 das politische System zu prägen.

---

1) Vgl. Kocik (1959).

2) Vgl. Employers and Workers (1962), S. 13 ff.

9. Aktuelle Kontraste und Optionen

Der in den letzten beiden Kapiteln dargestellte Ansatz zur Erklärung verschiedenartiger Entwicklungen industrieller Demokratie war entwickelt worden, um eine Erklärung nationaler Verschiedenheiten als mit der Darstellung einheitlicher Anstöße und gemeinsamer Regelhaftigkeiten der Entwicklung vereinbares und mit ihr eng verbundenes Vorgehen zu veranschaulichen. Es war also ein soziologisch-theoretisches Problem als Ausgangspunkt gewählt worden. Nun ist Wissenschaft nach der Meinung bedeutender Wissenschaftstheoretiker dann sinnvoll, wenn eine Theorie kontinuierlich für die Erzeugung von Prognosen bzw. überprüfbarer Hypothesen genutzt wird.[1] Nach der Auffassung des "kritischen Rationalismus" ist der Praxisbezug, also die Produktion von Handlungsanweisungen oder von Konzepten, die ihren Nutzen in Anwendungsmöglichkeiten außerhalb des Wissenschaftsbetriebes finden, weder eine notwendige noch hinreichende Bedingung für wissenschaftslogisch exaktes Vorgehen.

Dies schließt aber keinesfalls aus, daß dieser Praxisbezug als wünschbar betrachtet werden kann. Es ist nicht einzusehen, weshalb Handlungsanweisungen für wissenschaftliche Tätigkeit allein aus der Wissenschaftslogik bezogen werden sollten, auch wenn viele Wissenschaftstheoretiker bemüht sind, ihre Disziplin zu einer Sozialethik auszubauen, die Wissenschaftler für jede Entscheidung mit Handlungsmaximen auf wissenschaftstheoretischer Grundlage ausstatten möchte.[2]

Ein Praxisbezug dieser Arbeit lag darin, daß Möglichkeiten und Ansatzpunkte gezielter sozialer Veränderung industrieller Demokratie abgeschätzt werden sollten, um Prognosen und Empfehlungen hinsichtlich der geplanten Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft zu liefern. Darüber hinaus fanden sich im Laufe der Zeit zwangsläufig weitere Bezüge, da in vielen Ländern Europas industrielle Demokratie zur Veränderung ansteht, aber oft eine Unsicherheit darüber herrscht, welche Konzepte denn für die eigene Situation am besten geeignet erscheinen.

---

1) So nach der Meinung von Popper (1969).

2) Vgl. als Beispiel für eine Wissenschaftstheorie, die Handlungsanweisungen für mehrere Rollen eines Wissenschaftlers anstrebt: Adorno (1972); als Kritik an diesem Standpunkt vgl. Albert (1972), insbes. S. 216-220.

Dabei erscheint es insgesamt nicht als angemessen, von eindeutigen Zwängen zum Wandel in eine bestimmte Richtung auszugehen; vielmehr ist eine Betrachtung von Kontrasten und Optionen des Handelns angebracht, die durch hier vorgestellte Erklärungsversuche abgestützt ist und Alternativen des sozialen Wandels sowie deren Funktionen zeigt. Hierfür wurden einige Probleme zugegebenermaßen willkürlich ausgewählt. Zum Schluß des Kapitels soll noch der Bezug zur Praxis der Sozialforschung über industrielle Demokratie gesucht werden, um deren nach Ländern unterschiedliche Ausprägung mit Hypothesen aus dieser Untersuchung zu erklären.

9.1 Harmonisierung industrieller Demokratie in den Europäischen Gemeinschaften

Das Projekt der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) stellt einen Versuch der Kommission der EG dar, die verschiedenen Systeme industrieller Demokratie, die in multinationalen Unternehmen innerhalb der EG nebeneinander bestehen, zumindest an der Spitze zu vereinheitlichen. Hierfür sind vorgesehen:

1. ein europäischer Betriebsrat, der nach deutschem Muster konstruiert ist und Mitentscheidungsrechte sowie die Möglichkeit zu Betriebsvereinbarungen erhalten soll,
2. ursprünglich die drittelparitätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat,
3. die Tarifvertragsfähigkeit.

Die Kommission strebt also im Gegensatz zu Vorgutachtern eine stark vereinheitlichende Rechtsform an, bei der das Schwergewicht auf die Mitbestimmung gelegt wird.[1] Zunächst nahm sich dieser Vereinheitlichungsversuch als recht gewagtes Unterfangen aus, das auf eine Front der Mißbilligung stoßen würde, die von den europäischen Arbeitgebern bis zu den vorwiegend an der Kontrolle orientierten Gewerkschaftsbünden reicht.[2] Das SE-Statut stand

1) Vgl. den Text des Statuts für Europäische Aktiengesellschaften, in: Sonderbeilage zum Bulletin der EG, Heft 8, 1970, Art. 100-147.

2) Vgl. Hartmann (1972).

also in der Gefahr, als zu eng an deutschen Vorstellungen ausgerichteter bürokratischer Harmonisierungsversuch ohne Rücksicht auf die Wertvorstellungen Betroffener aufgefaßt zu werden, zumal da durch den Eintritt der Länder Großbritannien, Irland und Dänemark die Phalanx der Kontrolle-Gewerkschaften in den EG eindeutig verstärkt zu werden schien.

Zur Überraschung aller Beteiligten entstand im Laufe der Zeit eine Stellungnahme des neugegründeten Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), die sich für die Mitbestimmung in Aufsichtsräten von SE aussprach, allerdings nach einer neu entwickelten 3/3-Parität: Aktionäre und Arbeitnehmer sollten je ein Drittel der Aufsichtsräte wählen, während das dritte Drittel von beiden Seiten zu kooptieren wäre.[1] Für die Aufsichtsratsmitbestimmung bei SE waren damit alle wichtigen Gewerkschaften in den EG außer der CGT in Frankreich, die mittlerweile als einzige nicht Mitglied des EGB ist, gewonnen worden, also auch zum Beispiel alle italienischen. Ausgesprochen ablehnend verhielten sich nur die Arbeitgeber, die lediglich die Einrichtung eines schwachen Konsultationsrates befürworteten, aber keine Aufsichtsratsmitbestimmung und auch nicht die Tariffähigkeit.[2]

Damit konnte es so scheinen, als hätte grobschlächtiges bürokratisches Vorgehen bessere Argumente für sich gehabt als vorsichtige wissenschaftliche Abwägung in der Art Hondrichs.[3] In der Tat stellte sich heraus, daß die wissenschaftliche Betrachtung sich zu sehr auf die großen, bekannten westeuropäischen Länder konzentriert und die kleineren vernachlässigt hatte, die ihnen gegenüber eher wenig beachtenswerte, wenig industrialisierte "Stammesgesellschaften" zu sein schienen. So konnte es geschehen, daß die Hinwendung des TUC zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat selbst in Fachkreisen von industrial-relations-Experten ziemliche Überraschung auslöste.

Hätte man hingegen den TUC aufgrund eines historisch systematisierenden Vergleichs im Zusammenhang mit den Gewerkschaften von Norwegen und Dänemark

---

1) EBFG (1970).

2) UNICE (1971).

3) Hondrich (1970).

gesehen, so wäre es möglich gewesen, die Veränderung von Wertvorstellungen auch beim TUC lediglich als eine Frage der Zeit anzusehen und zu prognostizieren.

Nun fällt an der EGB-Stellungnahme zum SE-Statut nicht nur das Einschwenken auf die Aufsichtsratsmitbestimmung auf, sondern der bei allein zweckrationaler Überlegung paradoxe Versuch, die Verhandlungsfunktionen des Europäischen Betriebsrats zu beschneiden und ihn zu einem Konsultationsrat umzugestalten.[1] Hierin drückt sich eine in den meisten Ländern der EG ausgeprägte und hier geschilderte wertrationale Komponente aus, die in den Ländern der Kategorie 1 den Betriebsrat als Organ residualer Legitimität definiert und ihn als Konsultations- und Informationsorgan ansieht, das für Gewerkschaftsgremien reservierte Verhandlungsfunktionen nicht bestimmt ist, während in den Ländern der Kategorien 2 und 3 gesetzliche Betriebsräte sowieso als überflüssig betrachtet werden. Jedoch stimmte der TUC wegen der besonderen Verhältnisse in multinationalen Unternehmen der Einrichtung von EBR durch Gesetz zu.

Man konnte also die voraussichtliche Einstellung von Gewerkschaften zum SE-Statut recht gut erklären bzw. "im Nachhinein voraussagen".[2] Dies war aber auch in gewissem Maße für die Einstellung von Arbeitgeberverbänden der Fall; man kann fast behaupten, daß deren Interessetransformationen mit denen der Gewerkschaften, die ihnen in ihrem Lande gegenüberstehen, parallel laufen. So hatte gegen die Aufsichtsratsmitbestimmung der deutsche Arbeitgeberverband am wenigsten einzuwenden, während in Italien und Frankreich wegen des hohen Rückstaus industrieller Demokratie die Arbeitgeber am klarsten gegen sie antraten, wie anfänglich auch italienische Gewerkschaften und immer noch die CGT in Frankreich. Andererseits zeigte sich etwa, daß die Confederation of British Industry keinesfalls gesetzliche Betriebsräte als effektiver im Vergleich zu der Interessenvertretung durch shop stewards einschätzt. Allgemein erweist sich, daß Arbeitgeber industrieller Demokratie

---

1) Siehe EGB (1974).

2) Vgl. Albert (1966).

um so negativer gegenüberstehen, wie die Gewerkschaften ihres Landes aufgrund eines hohen Rückstaus eine Kontrolle unter sozialrevolutionären Vorzeichen anstreben.[1)]

Je länger andauernd, je intensiver und je besser institutionalisiert aber industrielle Demokratie in einem Lande praktiziert wird, um so positiver stehen Arbeitgeber ihr gegenüber, gleich ob in ihrem Lande Mitbestimmung oder Kontrolle dominiert. Von hier aus entwickelt sich eine zunächst merkwürdig anmutende Konsequenz: Arbeitgeber haben genauso wie Arbeitnehmer ein latentes Interesse an industrieller Demokratie, das sich anscheinend nur unter größeren Schwierigkeiten manifestiert. Je geringer der Rückstau industrieller Demokratie in einem Lande ist, um so reibungsloser verlaufen auch die industriellen Beziehungen, und um so positiver stehen Arbeitgeber deswegen industrieller Demokratie gegenüber. In der Stellungnahme der UNICE zum SE-Statut deutet sich jedoch an, daß intensive industrielle Demokratie solange abgelehnt wird, wie man glaubt, daß Arbeitnehmervertreter nicht am Wohl des gesamten Unternehmens interessiert sind; je größer also die unternehmensbezogene Verantwortungsbereitschaft der Arbeitnehmervertreter, um so eher ist die Arbeitgeberseite industrieller Demokratie nicht abgeneigt.

Damit allerdings wird die tatsächlich vorhandene Kausalbeziehung zwischen dem Einflußgrad von Arbeitnehmervertretern und der Friedlichkeit industrieller Beziehungen verkehrt; nicht die Erhöhung des Verantwortungsbewußtseins von Gewerkschaften durch Bewußtseinswandel machte industrielle Demokratie in größerem Ausmaße möglich, sondern die Intensivierung industrieller Demokratie gegen den Widerstand von Arbeitgebern brachte friedliche industrielle Beziehungen im Interesse von Arbeitgebern zustande. Erstaunlicherweise wird dies von ihnen aber nicht klar erkannt, wie die UNICE-Stellungnahme zeigt. Somit ergibt sich eine Aussage mit einem grobflächigen, aber wichtigen Praxisbezug: bei der sehr wenig umstürzlerischen Gewerkschaftstätigkeit in den hier untersuchten Ländern ist die Situation gegeben, daß intensive industrielle Demokratie langfristig klar im latenten Interesse von Arbeitgebern ist.

---

1) Vgl. Röder-Sorge und Nagels (1975), S. 222-237.

An dem Kreis derer, die möglicherweise eine derartige Aussage bestreiten, wird deren eigentliches Ärgernis deutlich: sowohl unnachgiebige Arbeitgeberverbände wie marxistische Fundamentalisten sehen nur unwillig der Möglichkeit von ihnen "unbeabsichtigter Konsequenzen des Handelns" (Weber) ins Auge.

Es scheint nun so, als ob auch auf EG-Ebene der Fall eintreten könnte, daß eine Mitbestimmungsregelung gegen den Widerstand der Unternehmer zustandekommt, die in ihrem langfristigen Interesse liegt. Es bahnte sich nämlich in Sachen der SE wiederum eine Überraschung an, da im Europäischen Parlament eine ungewöhnlich breite Mehrheit für das Statut Stellung bezog, allerdings mit einigen Änderungsvorschlägen, die jedoch an der Generallinie nichts ändern. Die wichtigste vorgeschlagene Modifikation ist die Übernahme der 3/3-Parität des EGB, wobei diese so spezifiziert wurde, daß das kooptierte Drittel mit einer Zweidrittelmehrheit zu wählen ist.[1] An diesem Beispiel zeigt sich, wie schnell Rück- und Umtransformationen eines Interesses an industrieller Demokratie ablaufen können, wenn Bereiche betroffen sind, die noch unzureichend mit Institutionen industrieller Demokratie versehen sind wie die Spitzen multinationaler Unternehmen, und wenn in Aussicht steht, daß die Auflösung eines Rückstaus beträchtlich sein kann; die Befürworter der Aufsichtsratsmitbestimmung im Europäischen Parlament reichen von den Gaullisten bis zu Mitgliedern der Kommunistischen Partei Italiens.

Zur möglichen Verbesserung der Funktionsfähigkeit von Institutionen industrieller Demokratie konnten nun noch einige Verbesserungsvorschläge gemacht werden, die sich hauptsächlich auf das Wahlverfahren beziehen. Die Leitvorstellung war dabei, die Mitbestimmungseinrichtungen der SE möglichst akzeptabel im Sinne sehr verschiedener wertrationaler Orientierungen zu gestalten, um ein integriertes und in sich konsistentes System der industriellen Demokratie im gesamten Bereich von SE über verschiedene Länder hinweg und von der Spitze bis zu den betrieblichen Vertretungen nach nationalen Mustern herzustellen.[2]

---

1) Vgl. Amtsblatt der EG Nr. 179, 1974, Verhandlungen des Europäischen Parlaments.

2) Siehe Röder-Sorge und Nagels (1975), 9. Kap.

Derartige Empfehlungen gingen um so leichter von der Hand, als sich gezeigt hatte, daß die gesellschaftspolitischen Anschauungen über Intensität und Modalität industrieller Demokratie, und damit natürlich die alternativen Bezugspunkte praxisbezogener Forschung, nicht so weit voneinander entfernt sein können; die Gewerkschaften hatten sowieso zu einem ziemlich einheitlichen Standpunkt gefunden und die Arbeitgeber waren zwar manifest desinteressiert, hatten aber ein klares latentes Interesse an intensiver industrieller Demokratie.

Die Annahme eines gesellschaftlichen Konsenses über die Werte industrieller Demokratie erscheint nicht angebracht, da die Wertvorstellungen einfach zu verschieden sind; insofern wäre natürlich ein funktionalistischer Ansatzpunkt für praktische Empfehlungen verfehlt gewesen, da verschiedenartige Werte in einer Gesellschaft den überlieferten Funktionalismus in Frage stellen,[1] solange man davon ausgeht, daß er Anspruch auf die Bildung gehaltvoller Theorien erhebt.[2]

Andererseits eröffnete sich aber hier die Möglichkeit zu zeigen, daß zwar je nach den historischen Ausgangsbedingungen gemäßigt oder radikal verschiedene Wertvorstellungen hinsichtlich industrieller Demokratie im selben Lande existieren können, daß aber die Einführung von Mitbestimmung oder Kontrolle eine deutliche latente Integrationsfunktion besitzt und daß diese Integrationsfunktion sich später in Gesellschaftsbildern manifestiert. Der Wertekonsens ist also nicht der Ausgangspunkt der Strukturbildung, sondern die später entstandene Deutung "funktionierender" Institutionen; nicht die gemeinsamen Werte sind unbedingt notwendig für soziale Integration, sondern spezifische Arten des Austragens von Gegensätzen leiten diese ein und erzeugen mit Verzögerung allmählich gemeinsame Werte.

Wenn man also für die Mitbestimmung in der SE Stellung bezieht, so geschieht dies zwar auch, weil sie sich aus einem gewissen gemeinsamen Konsens legitimiert; dieser Konsens liegt aber im Gegensatz zur herkömmlich-funktionalistischen Ansicht in der Zukunft und nicht in der Gegenwart. Es können also be-

---

1) Vgl. Aberle (1950).

2) Für die Gegenposition vgl. Gregor u.a. (1968).

stimmte Strukturveränderungen empfohlen werden, weil abzusehen ist, daß sich ein gesellschaftspolitischer Konsens über sie zunehmend ausbreiten wird, wenn sie erst einmal in Funktion getreten sind. Es ist dies eine Art neofunktionalistischer Betrachtungsweise,[1] die in großem Maße der Untermauerung durch prognosefähige Theorien "mittlerer Reichweite" (R.K.Merton) bedarf; in dem Zusammenhang dieser Untersuchung wird diese Rolle von den Theorien der Transformation von Interessen und der Bildung von Institutionen industrieller Demokratie übernommen.

Es ist zu erwarten, daß diese Art des Vorgehens oft nicht als legitim empfunden wird, da es allgemein als unmöglich oder als anstößig betrachtet wird, strukturell-funktionale Analyse, politisch-ökonomische Systemanalyse und Theorien mittlerer Reichweite zu einer Synthese zu bringen. In Anknüpfung an Hondrich ist aber zu betonen, daß die Herstellung eines integrierten Ansatzes durchaus möglich und notwendig ist, um die Lücken einzelner Ansätze zu schließen.[2] Allerdings ist anzufügen, daß es wahrscheinlich deshalb unmöglich ist, diese Synthese als legitim auszugeben, weil einzelne sich gegenüberstehende Ansätze bereits einen derartigen Grad wertrationaler Befestigung erreicht haben, daß deren Vertreter nicht mehr bereit sind, ihr Konzept in Frage zu stellen. Anscheinend sind auch hier die Grenzen der Herstellung einer gemeinsamen absoluten Rationalität erreicht,[3] wie es auch hinsichtlich der Rationalität industrieller Demokratie der Fall ist, so daß die Änderung wertrationaler Komponenten weniger vom wissenschaftlich-rationalen Prozeß der Überredung als vom Eintritt bestimmter historischer Ereignisse bestimmt wird.

---

1) Allerdings im übergreifenden Sinne von Fallding (1972), S. 93: "We are all functionalists now - if indeed it is society we are studying", worunter z.B. auch explizit Marxisten gefaßt werden.

2) Vgl. Hondrich (1972 a).

3) Siehe zur Veranschaulichung die Kongreßberichte von Hartmann (1974) und Conrad (1974).

9.2 Bedingungen verschiedenartiger Abgrenzung von Angestelltengruppen

In Abschnitt 6.3 ist auf das Problem eingegangen worden, daß je nach Land verschiedene Trennlinien auf unterschiedlichen Höhenlagen der Rang- und Qualifikationsordnung gezogen werden. Es gibt soziale Definitionen von Beschäftigtengruppen, in denen auch Aussagen über die Arbeitgebernähe einer Gruppe getroffen werden. Mit dem dargestellten einheitlichen Erklärungsschema konnte zwar dargestellt werden, weshalb überall Trennlinien gezogen werden, nicht aber, weshalb sie in unterschiedlichen Höhen gezogen werden. Als divergierende Beispiele wurden bereits Frankreich, Deutschland und Dänemark geschildert; anhand dieser Länder soll nun versucht werden, das Zustandekommen von Trennlinien in unterschiedlichen Höhenlagen zu erklären.

Die Ziehung von Trennlinien ist bereits als Prozeß der sozialen Definition gekennzeichnet worden; nur konnten die Definitionsregeln nicht aus der Beschaffenheit von Organisations- oder Beziehungsstrukturen abgeleitet werden. Die kollektiven Definitionen, die in verschiedenen Ländern gültig sind, können also nicht auf eine gegenwärtige zweckrationale Orientierung an strukturellen Gegebenheiten gestützt werden, sondern enthalten offensichtlich wertrationale Komponenten. Es läßt sich nun völlig analog zur Vorgehensweise bei der Erklärung der Transformation von Interessen an industrieller Demokratie fragen, aus welchen historischen Situationen heraus bestimmte Trennlinien als zweckrational entstandene und aufgrund der zustandegekommenen wertrationalen Komponente fortbestehende Tatsachen erklärt werden können.

Man kann vermuten, daß hier zwei Faktoren eine entscheidende Rolle spielen, und zwar

a) der Industrialisierungsgrad eines Landes zum Zeitpunkt der Festlegung der Definition, deren Verbindlichkeit und das Ausmaß der Industrialisierung, das seitdem stattgefunden hat,

b) unterschiedliche Arten der Ausbildung von technischen Angestellten.

Die Definition und soziale Verortung von Angestellten mit Weisungsbefugnis und gehobener Qualifikation in Dänemark, also von arbejdsledere und funktionær rer, wurde bereits ungewöhnlich früh vorgenommen, nämlich im erwähnten "Grundgesetz" der dänischen industrial relations, dem Septemberabkommen von 1899. Zu dieser Zeit war die Industrialisierung des Landes in den ersten Anfängen begriffen, so daß damals die Meister in Betrieben eine Art der Beziehungen zur Leitung aufwiesen, die heute eher für die oberen Teile wesentlich vergrößerter und hierarchisch vertiefter Organisationen charakteristisch sind. Sie waren also die leitenden Angestellten der damaligen Zeit. Deshalb bestand wohl von ihrer Seite ein geringeres Interesse an kollektiver Interessenvertretung, aber auch ein Interesse seitens der Arbeitgeber, ihre "Oberoffiziere" (Marx) aus gewerkschaftlicher Tätigkeit herauszuhalten.

So war die frühe vertragliche Anerkennung der Gewerkschaften durch Arbeitgeber im Septemberabkommen mit einer Klausel verbunden, die verhinderte, daß die funktionær rer und arbejdsledere ihre Interessen durch Gewerkschaften vertreten. Diese Grenzziehung ist aufgrund der bedeutenden Rolle des Septemberabkommens beibehalten und auch nach dem 2. Weltkrieg bei der Gestaltung des samarbejdsudvalg beachtet worden, so daß auch heute alle Beschäftigten vom Meister aufwärts auf der Arbeitgeberseite dieses Betriebsrats repräsentiert sind. Die relativ repressionsfreie Geschichte Dänemarks und der kaum vorhandene Rückstau industrieller Demokratie führten also zu der Festlegung der Trennlinie bereits in den Anfängen der Industrialisierung und somit dazu, daß sie in geringer Höhe durch die Hierarchie verläuft.

Anders verhielt es sich in Frankreich und Deutschland. Als hier Trennlinien gezogen wurden, war die Industrialisierung bereits weit fortgeschritten, so daß alle Angestellten auf der Arbeitnehmerseite des Betriebsrats und des comité d'entreprise repräsentiert wurden. Obwohl die cadres in Frankreich ähnlich abgegrenzt sind wie die funktionær rer und arbejdsledere, wurden sie nicht als eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern definiert, die einer kollektiven Interessenvertretung nicht bedürfen. Cadres und Angestellte in Deutschland wurden anders als in Dänemark in den großen allgemeinen Gewerkschaftsbünden organisiert;allerdings zeigt sich auch hier, daß eine Tendenz

zu separaten Vereinigungen besteht: die allgemeinen Gewerkschaften konkurrieren mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft und der Union der Leitenden Angestellten in Deutschland sowie mit der Confédération Générale des Cadres in Frankreich.

Man erkennt aber, daß die repressionsfreiere Geschichte eines Landes klarere und niedrigere Trennlinien begünstigt: in Dänemark und in Schweden werden Angestellte von Arbeitern klarer abgegrenzt, was die Zugehörigkeit zu Vereinigungen anbelangt; Angestellte werden in Dänemark in der erwähnten fællesrepresentation organisiert, in Schweden in der Tjänstemännens Centralorganisation, aber in beiden Fällen nicht in der allgemeinen LO. In In Deutschland dagegen ist ein erheblicher Teil der Angestellten im DGB und in Frankreich ein erheblicher Teil der cadres zum Beispiel in der CGT organisiert.

Nun zeigt sich aber auch ein Unterschied zwischen Frankreich und Deutschland der anscheinend mit Hypothesen dieser Untersuchung nicht zu erklären ist. Während nämlich als cadres sowohl Angestellte wie leitende Angestellte im deutschen Sinne definiert sind, wird in Deutschland zwischen Angestellten, die im Betriebsrat vertreten sind, und leitenden Angestellten unterschieden. In Frankreich tragen die cadres schon eher die Aura des Leitenden. Hier liegt ein Unterschied vor, der die Grenzen des verwendeten Erklärungsansatzes zeigt und auf spezielle berufssoziologische Hypothesen verweist. Es soll nur kurz angedeutet werden, auf welchem Wege eine systematische Erklärung erreicht werden könnte.

Eine vergleichende Untersuchung von Organisationsstrukturen in deutschen und französischen Unternehmen ist bereits erwähnt worden.[1)] Zur Erklärung der festgestellten Unterschiede griffen die beteiligten Forscher auf die Unterschiede im Ausbildungssystem beider Länder zurück. Sie stellten fest, daß die Ausbildung zum cadre im wesentlichen durch Institutionen außerhalb des Unternehmens erfolgt und durch staatliche Prüfung abgeschlossen wird,

---

1) Brossard und Maurice (1975).

während der deutsche Meister hauptsächlich im Betrieb für seine Aufgabe vorbereitet wird. Der französische Staat hatte schon frühzeitig die Ausbildung qualifizierter technischer Angestellter an sich gezogen und dazu schon auf der Meisterebene angesetzt, während der deutsche Staat sich im wesentlichen auf die Ausbildung von Fachhochschul- und Diplom-Ingenieuren beschränkt, wobei noch ein beträchtlicher Teil der technischen Angestellten oberhalb der Meisterebene sogenannte Betriebsingenieure sind, die also auch eine betriebsinterne Qualifikation erhalten haben.[1)]

Die cadres können also als stärker professionalisierte Gruppe bezeichnet werden,[2)] die aufgrund eines besonderen Ausbildungssystems für sich abgerenzt ist und eher ein Gruppenbewußtsein entwickelt. Von hierher erscheint die relativ niedrige Grenzziehung zwischen cadres und sonstigen Arbeitnehmern in Frankreich,die stark an die dänische, also die eines Landes mit völlig anders gearteter Geschichte industrieller Beziehungen erinnert, durch das früh einsetzende Engagement des Staates in der Ausbildung wirtschaftlicher Führungskräfte bedingt, denn als Führungskräfte der damaligen Zeit müssen genau so wie in Dänemark die contre-maîtres von heute angesehen werden.

Damit sollte nur gezeigt werden, daß die Erforschung nationaler Besonderheiten der Interessenvertretung von Angestelltengruppen der berufssoziologischen Vertiefung bedarf, die hier zu leisten einen zu großen Aufwand erfordern würde. Zu leisten wäre eine sorgfältige Untersuchung der Auswirkungen des Professionalisierungsgrades im Sinne der außerhalb des Betriebes, nicht im Kontakt mit Arbeitern durchgeführten fachlichen Schulung. So fanden Siegfried Braun und Jochen Fuhrmann in einer deutschen Untersuchung heraus, daß der Professionalisierungsgrad in diesem Sinne erklärt, warum Angestellte Mitglied der DAG und nicht des DGB sind.[3)]

---

1) Für diese Informationen bin ich Jean Duplex vom L.E.S.T. in Aix-en-Provence zu Dank verpflichtet.

2) Vgl. Hartmann (1972 a) zum Begriff der Professionalisierung.

3) Vgl. Braun und Fuhrmann (1970), S. 418-419.

Als Konsequenz für die gegenwärtige Diskussion von Abgrenzungs- und Interessenvertretungsproblemen leitender Angestellter ist jedoch festzuhalten, daß sich zeigt, wie sehr heute auffindbare gesetzliche oder vertragliche Abgrenzungen, Institutionen und Gefühle der Zusammengehörigkeit ihre Wurzel in zweckrationalen Entscheidungen an gewissen historischen Schnittstellen haben. Eine absolut rationale Ziehung von Trennlinien erscheint nicht möglich, da zweckrationale Erwägungen zu diesem Zweck dauernd in Konflikt mit vormals zweckrationalen, heute aber wertrationalen Demarkationslinien geraten. Solange dies so ist und solange das System industrieller Beziehungen nicht einer Reform von Grund auf und aus einem Guß unterzogen wird, wird zum Beispiel in Deutschland immer ein Problem etwa der Art auftauchen, daß die Abgrenzung leitender Angestellter und ihre soziale Verortung durch die Reform der Mitbestimmung im Aufsichtsrat in einen Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz gerät.

9.3 Tendenzen sozialen Wandels in einzelnen Ländern

Bisher weist Deutschland im Gegensatz zu den meisten anderen untersuchten Ländern keine Tendenzen zum Ausbau der Kontrolle auf betrieblicher oder Unternehmensebene auf. Unternehmenstarifverträge sind sehr selten, und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind aus den gezeigten Gründen Einrichtungen unterhalb des Betriebsrates, der als Verhandlungsrat fungiert. Aus diesem Tatbestand kann aber nicht gefolgert werden, daß es immer so bleiben wird; vielmehr ist die starke Position des Betriebsrates nicht nur durch das Maß an Rückstau bedingt, sondern gleichermaßen hierdurch bedroht anzusehen.

Wenn nämlich der Fall eintritt, daß die gesetzlichen Regelungen nicht mehr genügen, um ein Potential industrieller Demokratie aufzufangen, dann sind stärkere Bestrebungen zur Kontrolle hin zu erwarten. Setzt man voraus, daß die Tendenz zur betriebsnahen Aushandlung von Arbeitsbedingungen immer größer wird,[1)] so wird sich eines Tages die Wahl stellen, entweder eine

1) So nach der Meinung von Hartmann, Hetzler, Pöhler und Neuloh (1970/71).

bessere Institutionalisierung der Verhandlungsfunktionen des Betriebsrates zu gewährleisten, oder, falls das nicht gelingt, Verhandlungsausschüsse von Vertrauensleuten auf gleicher Ebene mit dem Betriebsrat anzusiedeln. Für eine ähnlich wirksame Regelung von Arbeitsbedingungen wie durch Tarifverträge wären auf betrieblicher Ebene hauptsächlich zwei Voraussetzungen zu erfüllen, damit dies vom Betriebsrat geleistet werden kann:

a) die generelle Friedenspflicht von Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz müßte fortfallen, damit sie in ähnlicher Weise konfliktfähig werden wie Tarifpartner nach dem Tarifvertragsgesetz,

b) die Betriebsvereinbarungen müßten den gleichen Verbindlichkeitsgrad erhalten wie Tarifverträge.

Dies widerspricht natürlich dem bisherigen Geist des Gesetzes und würde sicher von Arbeitgebern im Ansatz bekämpft werden. Schon in der Debatte um die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hatte sich gezeigt, daß Arbeitgeber großen Wert auf die förmliche Verpflichtung des Betriebsrates auf das Wohl des Unternehmens und auf vertraunsvolle Zusammenarbeit, sowie auf die Trennung zwischen tarifvertraglicher und betrieblicher Verhandlungen legen. Dieses manifeste gesetzliche Prinzip kann aber zunehmend in Konflikt mit den faktischen Verhältnissen geraten, da die Festlegung von Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung gang und gäbe ist und in Zeiten des Arbeitskräftemangels sicher auch im Interesse der Arbeitgeber war, weil auf diesem Wege übertarifliche Löhne in gewissem Maße abgesichert werden und als Anreiz zum Eintritt neuer Arbeitskräfte genutzt werden konnten.

Wenn sich nun herausstellen sollte, daß die rechtliche Position des Betriebsrates für eine zunehmende betriebliche Aushandlung von Arbeitsbedingungen nicht mehr ausreichend ist, dann wird die Möglichkeit hierzu auf dem wege der Kontrolle gesucht werden. Das Eindringen von Konflikt durch die "Hintertür" des Betriebes aufgrund eines Rückstaus industrieller Demokratie, der vor dem gesetzlich geplanten "Haupteingang" entstand und nicht durch ihn kanalisiert werden konnte, ist in den Niederlanden, Belgien, Frankreich

und Italien - wenn man den dort nicht eingelösten Verfassungsauftrag zur Schaffung starker Betriebsräte einbezieht - vorexerziert worden. Je nach dem eintretenden Grad der wirtschaftlichen Entwicklung, den politischen Verhältnissen und den Abwehrstrategien der Arbeitgeber kann sich auch in Deutschland ein Rückstau aufbauen, der zu ähnlichen Entwicklungen wie in anderen Ländern der Kategorie 1 führt.

Es kann also eine Anreicherung von Konflikt mit dem Ziel gewerkschaftlicher Kontrolle im Betrieb eintreten, die nicht trotz im Betriebsverfassungsgesetz manifestierter integrativer Funktion des Betriebsrats geschieht, sondern eben deshalb. Eine Erfahrung, die im internationalen Vergleich hervortritt, macht eindeutig klar, daß die Einführung vertrauensvoller Zusammenarbeit durch Vorschrift unmöglich ist. Die auffallend große Friedlichkeit deutscher industrieller Beziehungen und die entsprechend hohe Sicherheit unternehmerischer Betätigung ist nicht durch die Verhinderung industriellen Konflikts durch Arbeitgeber bedingt, sondern durch die Härte des Zusammenbruchs nach zwei verlorenen Kriegen und dank des Umstands, daß die manifestierten Interessen von Arbeitgebern im internationalen Vergleich entweder besonders zurückhaltend formuliert waren oder weniger zur Geltung kamen. Ob weiterhin verlorene Kriege oder tiefgreifende Krisen zur Aufrechterhaltung eines geringen Rückstaus in Deutschland nötig sein werden, kann zur Zeit schwer beurteilt werden.

Es hat aber den Anschein, als ob die Weiterentwicklung nationaler industrieller Beziehungen in Europa zunehmend unter der Beachtung der Erfahrungen anderer Länder erfolgen wird. Insbesondere das deutsche System findet seit einiger Zeit in anderen Ländern zunehmende Aufmerksamkeit; es ist nicht zu verwundern, daß die bisher anscheinend vorherrschende Vermutung, weitgehende Mitbestimmungsrechte und wirtschaftliche Funktionsfähigkeit eines Unternehmens seien Gegensätze, auch auf Seiten der Arbeitgeber ins Wanken gerät, da Deutschland die am weitesten ausgebaute Mitbestimmung bei gleichzeitiger Ruhe der industriellen Beziehungen und wirtschaftlicher Rentabilität aufweist.

So sind gerade vor diesem Hintergrund neuere Entwicklungen in Frankreich zu beachten;[1] ein Punkt des politischen Programms des reformistischen Präsidenten Giscard d'Estaing ist die Reform der Unternehmensverfassung. Zur Anfertigung eines Gutachtens ist die sog.Sudreau-Kommission eingesetzt worden; diese hat kürzlich ihren Bericht über mögliche Formen der "co-surveillance" vorgestellt, der als Grundlage für Reformplanungen in den französischen Ministerien dienen wird.[2] Welche konkreten Gesetzesvorhaben entstehen werden, ist im Augenblick nicht abzusehen. Fest steht aber, daß im Laufe der nächsten Jahre die französische Regierung bestrebt sein wird, institutionelle Neuerungen im Sinne der Mitbestimmung einzuführen. Da die Absichten des Gesetzgebers nicht bekannt sind, kann auch nicht abgeschätzt werden, inwieweit neue Gesetze zum Abbau des Rückstaus industrieller Demokratie und zur Befriedung der französischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen beitragen werden. Aus diesem Grunde liegt es auch völlig im Unklaren, ob die Gewerkschaften ihre Kontrollstrategien ändern werden.

Jedoch deutet die Zusammensetzung der gegenwärtigen Regierung aus Gaullisten und unabhängigen Republikanern darauf hin, daß eventuelle Gesetzesvorlagen nicht mit einem Ruck den Stand der Mitbestimmung in Frankreich auf den Deutschlands bringen werden; die Frage wäre auch zu stellen, ob die Linksparteien eine absehbare Chance haben, an die Regierung zu gelangen, denn eine derartige Veränderung wäre nach der Erfahrung mit der Beschaffenheit von Einführungsphasen der Mitbestimmung in Deutschland am besten geeignet, gleichzeitig einen Rückstau wettzumachen sowie höhere Einflußgrade mit einer Erhöhung der integrativen Auswirkungen und einer Befriedung der industriellen Beziehungen zu verbinden.

Die Wahrscheinlichkeit, daß Mitbestimmung in Frankreich auf ähnliche Weise wie in Deutschland eingeführt wird und ähnliche Funktionen entfaltet sowie die spontane und eruptive Art der Kontrolle dieses Landes zähmt oder verdrängt, sind also nicht hoch einzuschätzen. Demgegenüber ist hervorzuheben,

---

1) Hinweise auf diese Entwicklungen verdanke ich Herrn Dr. Jörn Pipkorn von der Kommission der EG.

2) Vgl. "Le Monde" vom 13.2.1975.

daß die Chancen der Befriedung industrieller Beziehungen in Italien durch Einführung von Mitbestimmung wahrscheinlich größer sind als in Frankreich. Dies mag unglaubwürdig klingen, da Italien bis jetzt keine Mitbestimmungsorgane, eine mittlerweile gut befestigte Ideologie der Kontrolle auf Seiten der Gewerkschaften und keine konkreten Ansätze zu Gesetzesvorlagen aufweist.

Man kann die Unglaubwürdigkeit der Behauptungen sogar noch erhöhen, indem man spezifiziert, dies werde eintreten, wenn die Kommunistische Partei Italiens an der Regierung beteiligt wird. Jedoch wird genau dies durch die hier verwendeten Erklärungshypothesen impliziert. Zwar waren die sozialen Auseinandersetzungen in Italien 1969 ungewöhnlich intensiv und sind es heute noch; dafür konnte Italien im Gegensatz zu Frankreich einen eindeutigen institutionellen Durchbruch zu neuen Formen industrieller Demokratie verzeichnen, wie der bereits zu diesem Thema zitierte Bericht der Commission on Industrial Relations zeigte. Weiterhin war die Kommunistische Partei Italiens seit jeher stärker an der politischen Macht auf Gemeinde- und Provinzebene beteiligt und tendenziell eher ein integrativer Faktor als die Kommunistische Partei Frankreichs.[1)]

Berücksichtigt man die Tatsache, daß Italien im Sinne des hier verwendeten Erklärungsansatzes für die Mitbestimmung prädisponiert ist, daß die Kommunistische Partei einen möglichen Integrationsfaktor darstellt und setzt man voraus, daß sie an der Regierung beteiligt wird, so ist die Lage für eine Interessetransformation italienischer Gewerkschaften zur Mitbestimmung ungewöhnlich günstig: es wäre die Situation eines historischen Umschwungs gegeben, in dem die Arbeiterbewegung zum ersten Mal in der Geschichte des Landes größere Aussichten hat, wirksamen Einfluß auf die Gesetzgebung auszuüben. Es kann ein Mitbestimmungskompromiß zustandekommen, der sowohl die Unterstützung von anderen Parteien in der Regierung haben wie auch die Aussicht bieten kann, den Einflußgrad von Arbeitnehmervertretern beträchtlich zu erhöhen und den dauernden Rückgriff auf die Machtbasis des manifesten Konflikts zu erübrigen.

---

1) Vgl. Rokkan (1970), S. 111.

Allerdings ist zu bemerken, daß die bisher eingerichtete Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene nach den Grundsätzen der Kontrolle wahrscheinlich nicht durch Mitbestimmungsorgane ersetzt werden wird; dieser Fall des Ersatzes befestigter und auf ihrer Ebene nicht durch Mitbestimmungseinrichtungen konkurrenzierter Organe der Kontrolle ist bisher in keinem Lande aufgetreten. Jedoch erscheinen die Chancen für die Aufsichtsratsmitbestimmung unter den genannten Umständen als günstig. In Italien ist noch am ehesten eine ähnliche Situation gegeben wie in Deutschland nach dem Ende des Kaiserreichs, als die Sozialdemokratische Partei zum ersten Mal an der Regierung beteiligt wurde und soziale Veränderungen in erheblichem Umfang einsetzten, nachdem das Dreiecksgeschäft zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften, das für Länder der Kategorie 1 typisch ist, in Gang gekommen war.

Eine größere Bereitschaft, auf Mitbestimmungspläne einzugehen, fand sich auf europäischer Ebene bezeichnenderweise bei der CGJL; im Gegensatz zur CGT war sie eher bereit, die für die Europäische Aktiengesellschaft vorgeschlagene Aufsichtsratsmitbestimmung zu akzeptieren. Genauso waren die italienischen Kommunisten im Europäischen Parlament eher bereit als die französischen, für die vom Parlament empfohlene SE-Regelung zu stimmen. Auch auf europäischer Ebene wird also die größere Bereitschaft der italienischen Arbeiterbewegung klar, sich in einem Dreiecksgeschäft zu beteiligen.

Ein derartiges Verhalten lag in Frankreich in gewissem Maße nur einmal vor; als die Kommunistische Partei nach dem Ende des 2. Weltkrieges an der Regierung unter de Gaulle beteiligt wurde, war auch das Engagement der kommunistisch geprägten CGT für die neu geschaffenen comités d'entreprise groß, die Kooperation mit den Unternehmern in ihnen gut und der industrielle Konflikt gering. Mit dem Ausscheiden der Kommunisten aus der Regierung änderte sich jedoch die Sachlage; das Dreiecksgeschäft war zusammengebrochen.[1] Damit wurden die comités d'entreprise auf ihrer schwachen Position belassen und nicht wesentlich weiterentwickelt.

---

1) Vgl. Lorwin (1954), S. 26.

In Italien war der Durchbruch 1969 besonders deutlich,so daß dort binnen kurzer Zeit eine ideologisch weniger segmentierte, durchsetzungsfähige Interessenvertretung im Betrieb aufgebaut wurde. Dies ist aber auch eine Voraussetzung für funktionierende industrielle Demokratie im Aufsichtsrat; in keinem Land wurde die Aufsichtsratsmitbestimmung eingerichtet, ohne daß eine ausgereifte betriebliche Vertretung vorhanden gewesen wäre. Dabei ist es belanglos, ob diese ein Kontroll- oder ein Mitbestimmungsorgan ist. Es waren vertragliche Betriebsräte in Norwegen und Dänemark sowie gesetzliche Betriebsräte in Deutschland, den Niederlanden und Luxemburg. Unter "ausgereift" wird hier verstanden, daß die Interessen nicht von solchen Vertrauensleuten, die in verschiedene beruflich oder ideologisch voneinander abgesetzte Gewerkschaften zersplittert sind, vertreten werden, sondern von einem geschlossenen, allgemein repräsentativen Organ. Der Beachtung wert ist in diesem Zusammenhang, daß die Ablösung getrennter Arbeiter- und Angestelltenvertretungen durch geschlossene, mit Mitentscheidungsbefugnissen ausgestattete Betriebsräte in Luxemburg mit der Einführung der Drittelparität im Aufsichtsrat, und daß auch in den Niederlanden die Einführung begrenzter Mitentscheidung im ondernemingsraad mit der Einrichtung der Aufsichtsratsmitbestimmung einherging.

Von hier aus ist die Chance der Einführung der Aufsichtsratsmitbestimmung in Großbritannien pessimistisch zu berurteilen. Hier sind geschlossene Betriebsräte weder durch Gesetz noch durch einen allgemeinen Kollektivvertrag eingesetzt worden; ihre Existenz hängt von Vereinbarungen der Einzelgewerkschaften miteinander zur Bildung von gemeinsamen Vertrauensleuteausschüssen (joint shop stewards' committees), von Kollektivverträgen einzelner Gewerkschaften mit Arbeitgebern über joint consultation committees oder negotiation committees oder vom informellen Arrangement ab, aufgrunddessen ein Betriebsrat auch gebildet werden kann. Oft existiert kein Betriebsrat, so daß die Interessenvertretung durch die Vertrauensleute einzelner Gewerkschaften übernommen wird, also zum Beispiel in der Stichprobe von Clarke, Fatchett und Roberts immerhin in 39,4 % der Unternehmen.[1)]

---

1) Clarke, Fatchett und Roberts (1972), S. 71.

Nun ist in Großbritannien der deutschen Mitbestimmung zunehmende Beachtung geschenkt worden, ohne daß bisher zukunftsträchtige Rezepte der Weiterentwicklung industrieller Demokratie mit der Aussicht auf Verwirklichung entstanden wären. Es herrscht wohl allgemein die Überzeugung vor, daß das deutsche System (in der Terminologie dieser Untersuchung) aus zweckrationalen Erwägungen geeignet zur Übernahme sein könnte, es aber nicht aus wertrationalen Überlegungen heraus sein kann, da ein völlig anderes System betrieblicher Vertrauensleute entstanden und nicht abzuschaffen ist. Vorhandene Stellungnahmen über die Weiterentwicklung industrieller Demokratie in Großbritannien und Irland finden gewissermaßen nicht den angemessenen Mittelweg zwischen der absoluten Rationalität über alle Länder hinweg und der ratio einzelner historisch gewachsener Systeme.[1)]

Ein Beispiel hierfür bietet Mulvey, der zwar die Rationalität des deutschen Systems anerkennt, andererseits aber auch nicht an der andersartigen geschichtlich bedingten Realität auf den britischen Inseln vorbeikommen kann.[2)] So können seine Empfehlungen keine konkrete Form annehmen, ebensowenig wie die der Donovan Commission, die eine stärkere Formalisierung nahelegt.[3)] Diese Lage verhältnismäßiger Ratlosigkeit scheint mir vor allem dadurch bedingt zu sein, daß man nach möglichen Ansätzen der Weiterentwicklung vorzugsweise in Ländern gesucht hat, die im Hinblick auf die britischen Verhältnisse kaum Anhaltspunkte bieten, da die jeweiligen wertrationalen Komponenten von Institutionen zu verschieden sind, also vor allem in Deutschland.

Aus diesem Vergleich konnten nur abstrakte, schwer konkretisierbare Empfehlungen, etwa in der Art von Fogarty erwachsen, die als erster Denkanstoß äußerst wertvoll sind und in theoretischer Durchdachtheit die meisten deutschen Mitbestimmungsanalysen übertreffen, aber keine anschaulichen Vorstellungen über neue Institutionen auslösen.[4)] Eine völlige Übernahme des deut-

---

1) Vgl. Abschnitt 7.2.

2) Mulvey o.J.

3) Royal Commission (1968).

4) Fogarty (1972).

schen Systems wird nur von der Liberalen Partei propagiert und erscheint aussichtslos.

Es liegt näher, anstatt deutschen Beispiels Dänemark und Norwegen zum Vergleich heranzuziehen; abgesehen von den norwegischen Experimenten in der industriellen Demokratie am Arbeitsplatz sind diese zwar wenig spektakuläre, aber vom hier verwendeten Erklärungsansatz den britischen Inseln wesentlich nähere Länder, da die wertrationalen Komponenten der betrieblichen industrial relations sich gleichen und die Bedingungen, denen die Länder im Laufe der Geschichte unterworfen waren, ähnlicher sind. Außerdem liegen deutlich größere Ähnlichkeiten in der Gewerkschaftsstruktur als im Vergleich zu kontinentaleuropäischen Ländern vor.

Nun fällt auf, daß sowohl in Dänemark und Norwegen bereits nach dem 2. Weltkrieg Kollektivverträge zwischen den gewerkschaftlichen Dachverbänden (LO) und den Arbeitgebern über die Errichtung von Betriebsräten geschlossen wurden, die in Dänemark später sogar Mitentscheidungsrechte erhielten; in Großbritannien hingegen verblieb die kollektivvertragliche Tätigkeit völlig bei den Einzelgewerkschaften und wurde vom TUC ferngehalten. Erst nach den Erfahrungen mit zentral vereinbarten, allgemein eingerichteten Betriebsräten kamen dann Dänemark und Norwegen dazu, die Aufsichtsratsmitbestimmung einzuführen.

Damit erscheint als Vorbedingung der Weiterentwicklung industrieller Demokratie in Großbritannien, daß zunächst die Fähigkeit des TUC zum Abschluß von Kollektivverträgen hergestellt und daß danach ein einheitlicher Vertrag mit den Arbeitgebern über die Befugnisse allgemein einzurichtender joint shop stewards' committees (Betriebsräte nach dem Trennungsprinzip) oder joint negotiation committees (Betriebsräte nach dem Vereinigungsprinzip) abgeschlossen wird, der die shop stewards von der Verhandlung über Prozeduralfragen entlastet und es ihnen erlaubt, sich auf Sachfragen zu konzentrieren.

Vor dem futuristischen Hintergrund eventuell durch zentralen Kollektivvertrag eingerichteter Betriebsräte ist es dann sehr wahrscheinlich, daß in Großbritannien die Aufsichtsratsmitbestimmung eingeführt wird, die ja bereits in den Vorstellungen innerhalb des TUC eine Rolle spielt.

9.4 Sozialforschung über industrielle Demokratie in verschiedenartigen Ländern

Zu Anfang der Untersuchung wurde bereits das Problem erwähnt, daß Sozialforschung über industrielle Demokratie in den untersuchten Ländern sehr unterschiedlich verbreitet ist. Dies könnte man ziemlich einfach mit den verschiedenen Graden der Etablierung der Soziologie als empirischer Wissenschaft, des Vorhandenseins besonderer industrial relations-Fachbereiche in Universitäten oder mit der Verbreitung empirischer Sozialforschung und hierfür geeigneter Institutionen erklären. Dieser Weg erscheint gangbar, befriedigt aber nicht ganz, weil die Beziehung zwischen Forschungsfeld und Forschungsmethode außer acht gelassen wird. Die Annahme, daß nach gesellschaftlichen Kontexten unterschiedliche Bedingungen der Anwendung von Forschungsinstrumenten vorhanden sind, ist plausibel und kann belegt werden; so stellte etwa Daniel Lerner fest, es sei in Frankreich schwieriger als in anderen Ländern, Interviews durchzuführen.[1)]

Wenn also nach nationalen Kontexten unterschiedliche Widerstände gegen Umfrageforschung und unterschiedliche Grade der Gültigkeit und der Verläßlichkeit von Umfragen gegeben sind, ist abzusehen, daß Sozialforschung in entsprechend verschiedenen Graden institutionalisiert ist und betrieben wird. Es erscheint aber zweifelhaft, ob allein hierdurch das Gefälle in der Intensität und Qualität von Sozialforschung über industrielle Demokratie von Land zu Land erklärt werden kann. Obwohl kaum anzunehmen ist, daß in Frankreich Sozialforschung weniger intensiv betrieben wird als in Dänemark, wenn man absolute Werte betrachten würde, ist meines Erachtens die dänische Sozialforschung der französischen auf dem Gebiete der industriellen Demokratie überlegen.

---

1) Zitiert nach Scheuch (1967), S. 180.

Nun wäre es verfehlt, diesen Unterschied in der besseren Qualifikation dänischer Forscher begründet zu sehen. Vielmehr soll von folgender Hypothese ausgegangen werden: die wertrationalen Komponenten eines Systems industrieller Beziehungen bestimmen die Anwendbarkeit und Aussagekraft von Instrumenten der empirischen Sozialforschung. Dabei können die Hindernisse in vielen Bereichen liegen; sie können bereits in der Phase der Forschungsplanung entstehen, weil die Durchführung nicht von Institutionen unterstützt oder von ihnen blockiert wird, es können Interview- und Antwortverweigerungen in größerem Umfang eintreten, oder die Gültigkeit und Verläßlichkeit von Indikatoren ist generell nicht gegeben.

Im folgenden werden nur Probleme der Umfrageforschung behandelt, nicht nur, weil sie der "Königsweg der Sozialforschung" ist, sondern weil sie in den meisten Studien über industrielle Demokratie zur Anwendung kommt. Das Interview als Instrument der Umfrageforschung kann nach Scheuch als soziale Beziehung besonderer Art betrachtet werden, "bei dem die Versuchsperson durch eine Reihe gezielter Fragen oder mitgeteilter Stimuli zu verbalen Informationen veranlaßt werden soll".[1] Der Befragte soll in einer sachlich-neutral definierten Situation zur Abgabe von Informationen an einen anonymen Interaktionspartner gebracht werden; dabei soll insbesondere beim Forschungsinterview der soziale Bezug, den die vom Befragten gegebenen Informationen im Zuge der Aus- und Verwertung finden, in der sozialen Definition der Interviewsituation neutralisiert werden.

Nun ist es eine allseits bekannte Tatsache, daß die soziale Definition des Interviews so geartet ist, daß eine Reihe von Sachverhalten in dieser Situation nur unzureichend erfragt werden kann; es ist mit Antwortverweigerungen, falschen oder für die tatsächliche Meinung oder das tatsächliche Verhalten irrelevanten Antworten zu rechnen. Als Beispiele werden oft Fragen angeführt, die die "Intimsphäre" berühren ("Wie oft verprügeln Sie Ihre Frau? Wann haben Sie das letzte Mal gebadet?").[2] Für den Empfang wahrheitsge-

---

1) Scheuch (1967), S. 137-138.

2) Ebenda, S. 144.

treuer Informationen aus dieser Sphäre ist der neutrale, anonyme Interviewer nicht als kompetent definiert, oder es bestehen Sprach-, Denkbarrieren, personenbezogene oder situationsspezifische Tabus, die die Abgabe von Informationen verhindern.[1)]

Es wäre aber unzureichend, derartige Kommunikationsbarrieren nur in ihrer Abhängigkeit von individualpsychologischen Tatbeständen zu sehen,[2)] die über Kulturen hinweg invariant sind. Vielmehr ist - unter Bezug auf Gegenstände dieser Untersuchung - zu vermuten, daß zum Beispiel in Dänemark und Frankreich unterschiedliche Tabus gegenüber einem neutralen Interviewer in Bezug auf denselben Sachverhalt gelten. Lautete eine Frage etwa: "Was halten Sie eigentlich von den tillidsmænd, bzw. délégués syndicaux? Setzen die sich für Ihre Interessen ein?", so kann diese Frage nach Ländern verschieden entweder als eine Berührung der "Intimsphäre" durch eine Person, die es möglicherweise nichts angeht, definiert sein oder auch nicht.

Es läßt sich also behaupten: je mehr Arbeitnehmer den Werten und Normen einer Gesamtgesellschaft entfremdet sind, je weniger sie also integriert sind, um so schwieriger und weniger aussagekräftig werden Interviews sein, wenn der Interviewer sachlich-neutral, nicht als Teilhaber der eigenen Werte und Normen, sondern aufgrund mangelnder Informationen über ihn oder überhaupt erkennbar als Repräsentant der Gesamtgesellschaft charakterisiert ist. Damit soll behauptet werden, daß die sachlich-neutrale Situation des Interviews nur in dem Maße zum wahrheitsgetreuen Auffangen von Einstellungen und Bewertungen im Zusammenhang mit industrieller Demokratie brauchbar ist, wie die Befragten das Thema für ein sachlich-neutrales Gespräch mit einer anonymen Person, also mit einem X-beliebigen geeignet halten. Es ist anzunehmen, daß diese Voraussetzung um so eher gegeben ist, als die Arbeitnehmerschaft eines Landes gesamtgesellschaftlich integriert ist.

---

1) Ebenda, S. 140-144.

2) Hartmann (1970), S. 22-24, fordert eine soziologische "Theorie des Interviews", die "auf lange Sicht die Geltung der allgemeinen Regeln überhaupt erst sichern" kann.

Damit ist man bei einer zentralen Funktion industrieller Demokratie angelangt, die hier eine der Variablen ist, die zu erklären es galt, nämlich der sozial-integrativen Funktion. Es ist gezeigt worden, weshalb Institutionen industrieller Demokratie zum Beispiel in Dänemark stärker integrative Funktionen besitzen als in Frankreich. So wird es erklärlich, daß eine Umfrage, mit der die Effektivität von Vertrauensleuten oder Betriebsräten ermittelt werden soll, in Dänemark kaum, in Frankreich aber auf gravierende Hindernisse stößt. Entsprechend kamen derartige Untersuchungen eines Sozialforschungsinstitutes der dänischen Regierung unter der Mithilfe der Gewerkschaften zustande und wurden reibungslos abgewickelt, während sich ein Forscher des Centre National de la Recherche Scientifique in Frankreich wahrscheinlich vergeblich darum bemühen würde; er müßte sicher in höherem Maße seine gewerkschaftsfreundliche Einstellung unter Beweis stellen und bei der Veröffentlichung von Forschungsresultaten auf Wünsche von Gewerkschaften Rücksicht nehmen.

Das Problem verstärkt sich in erheblichem Maße, wenn man es auch von der Arbeitgeberseite angeht. Die Unterstützung von Umfragen durch Arbeitgeber ist sicher schwieriger zu erlangen, wenn sich ein Forscher in Frankreich eindeutig mit Arbeitnehmerinteressen identifiziert, um die sachlich-neutrale Situation des Interviews durch eine solidarische Beziehung zu ersetzen. Außerdem kann natürlich ein gewerkschaftsorientierter Interviewer-"bias" die Abgabe wahrheitsgetreuer Informationen durch bestimmte Arbeitnehmer verhindern.

Je größer aber die Integration einer Arbeitnehmerschaft ist, um so geringer werden auch die ideologischen Unterschiede zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern sein; dementsprechend wird es von vorneherein nicht so schwierig sein, Umfrageforschung durchzuführen, da es leichter sein wird, die gemeinsame Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für die Erhebung von Daten zu erhalten. Außerdem wird die Situation des Interviews nach den Regeln der Sozialforschung unter diesen Umständen eher angemessen sein, um gültige und verläßliche Informationen zu erhalten; je eher nämlich aufgrund wenig repressiver Geschichte und relativ wenig zurückgestauten

Potentials industrieller Demokratie durch die Ausgestaltung eines Systems industrieller Beziehungen die Integration von Arbeitnehmern gefördert worden ist, um so eher sind deren Ideologien und Wertvorstellungen zu solchen der Gesamtgesellschaft geworden; dies ist natürlich keine Behauptung einer Kausalbeziehung, sondern eine rein analytische Feststellung.

Von hier aus wird aber klar, weshalb Umfragen in Dänemark sowohl häufiger wie auch angemessener sind: dort ist die Unterdrückung des gesellschaftspolitischen Bezuges durch die sachlich-neutrale Definition der Interviewsituation deshalb weniger problematisch, weil die latente Gemeinsamkeit im Hinblick auf soziale Wertvorstellungen zwischen Interviewer und Befragtem größer ist. In einer derartigen Situation ist es weniger nötig, zu klären, wie der Interviewer denkt und für wen letzten Endes die erhaltenen Informationen gedacht sind.

Diese Zusammenhänge sind gewiß in dieser Untersuchung nicht im einzelnen belegbar; es sollte aber nicht versäumt werden, auch auf die Implikationen von Hypothesen für die Erforschbarkeit industrieller Demokratie in verschiedenen Ländern einzugehen. Die Aussagen über unterschiedliche Interviewsituationen in Dänemark und Frankreich basieren zwar auf Schlußfolgerungen; es läßt sich aber belegen, daß einzelne Glieder der Argumentationskette ihre Berechtigung haben. Richard Scase hat die Selbstidentifikation mit dem Begriff "Arbeiter" in Schweden und England untersucht. Dabei stellte sich heraus, daß der Kreis derer, die sich als Arbeiter bezeichneten, in Schweden größer war; dort war mit der Identifikation als Arbeiter eher die Vorstellung der Teilhabe an gesamtgesellschaftlichen Werten verknüpft als in England und entsprechend war dieser Ausdruck auch in der Sicht solcher Befragter zur Selbstidentifikation geeignet, die keine Arbeiter im ursprünglichen Sinne des Wortes sind. Scase interpretierte diesen Befund auf gleiche Weise wie hier: er leitete ihn von der wirkungsvollen Integration schwedischer Arbeiter durch ein Netz intermediärer Institutionen ab, das in England weniger ausgeprägt sei.[1)]

1) Scase (1972).

Es bleibt also als Konsequenz dieses Abschnitts der Schluß zu ziehen, daß das Forschungsinterview nach den Rezepten der Sozialforschung zwar nicht global zugunsten "qualitativer" Methoden verworfen werden sollte, daß es aber nach Ländern unterschiedlich aussagekräftig ist. Dabei ist es bedrükkend, daß die methodisch rationale Sozialforschung um so weniger geeignet zur Anwendung in einem Land ist, je größer dessen Rückstau industrieller Demokratie und je verbreiteter somit wahrscheinlich das Bedürfnis ist, sozialen Wandel einzuleiten; gerade unter diesen Bedingungen ist methodisch exakte Umfrageforschung wenig geeignet, feste Anhaltspunkte zu liefern, obwohl es gerade hier wünschbar wäre.

Hieraus aber ein Plädoyer für die Methoden der "Aktionsforschung" abzuleiten,[1] wäre meines Erachtens verfehlt. Es soll gar nicht geleugnet werden, daß die mit herkömmlichen wissenschaftlichen Methoden erforschbaren Fragestellungen von denen verschieden sind, die zu beantworten sozial wünschbar wäre; insofern kann auch nicht voll die methodologische Kritik an der Aktionsforschung von Klaus Eichner und Peter Schmidt geteilt werden, die - wie so oft methodologische Erörterungen - an den konkreten methodischen Schwierigkeiten völlig vorbeigeht.[2] Jedoch ist zu fragen, ob denn die Vorgehensweise der Aktionsforschung wissenschaftlich genannt werden kann; hier ist der Kritik von Eichner und Schmidt meines Erachtens insofern recht zu geben, als sie eine Reihe von wissenschaftstheoretischen Ungereimtheiten bemängeln.

Es ist fraglich ob die wissenschaftliche Legitimation daraus bezogen werden kann, daß eine Methode die Lösung sozialer Probleme anstrebt. Zweifelhaft ist es auch, ob zur Lösung sozialer Probleme geeignete Rezepte notwendigerweise wissenschaftlich legitimiert sein müssen. Der Notwendigkeit von Aktionen ist kaum zu leugnen; auch ist unbestreitbar, daß die Grenze zwischen Aktion und Forschung fließend ist, da jedes Handeln notwendigerweise theoriebezogen ist und nach dem Versuch-und-Irrtum-Schema abläuft. Der Wunsch,

---

1) Siehe zum Beispiel Haag u.a. (1972).

2) Vgl. Eichner und Schmidt (1974), insbesondere S. 150.

diese Grenze aufzuheben, kann aber nur die Reaktion auf übertriebene Wissenschaftsgläubigkeit sein; er setzt eine kognitive Dissonanz zwischen der Wahrnehmung der Möglichkeiten der Forschung und der Norm, die Wissenschaft habe Antworten auf alle entscheidenden Fragen zu bieten, voraus. Diese Norm ist aber genauso problematisch wie die Annahme, die hier in Anlehnung an March und Simon diskutiert worden ist, ein Streben nach völliger Rationalität sei rational.

10. Zukunftsperspektiven industrieller Demokratie

Mit der Frage nach den Zukunftsperspektiven industrieller Demokratie wird wiederum das Verhältnis zwischen sozialem Wandel und industrieller Demokratie zum Problem erhoben; dies geschieht hier allerdings in anderer Form als im vorigen Kapitel. Dort stand die Frage im Vordergrund, wie Interessen umtransformiert werden und wie sich die ideologiebezogenen Funktionen in einzelnen Ländern entwickeln, welche Variante industrieller Demokratie sich unter welchen Voraussetzungen in welchem Lande und in den Europäischen Gemeinschaften insgesamt stärker ausprägen wird und welche Wege der Weiterentwicklung beschritten werden können. Dabei wurde nicht von zwangsläufigen Notwendigkeiten des Handelns, sondern von Optionen ausgegangen.

Hier sollen nun aber gesamtgesellschaftliche globale Entwicklungstrends angenommen werden, die auch die Art und Intensität der Entwicklung industrieller Demokratie beeinflussen können. Es sollen also für ihre Zukunft bedeutsame Determinanten herausgearbeitet werden. Von hier aus kann auch ein erwartbares Bild zukünftiger industrieller Beziehungen in groben Umrissen gezeichnet werden. Es werden jedoch keine historisch zwangsläufigen Trends angenommen, sondern mehr oder minder wahrscheinliche, die aber, wenn sie sich abzeichnen, zwangsläufig das Bild industrieller Demokratie beeinflussen werden.

In diesem Zusammenhang ist die Frage zu stellen, wie sich der Einfluß darstellt, ob er mit einem Ursache-Wirkung-Schema hinreichend beschrieben werden kann oder ob die Annahme eines spezifischen zielgerichteten rationalen Handelns notwendig ist. Hierzu ist zu sagen, daß die Antwort nach zwei Themenkomplexen unterschiedlich ausfällt. Zum einen sollen die Konsequenzen von Veränderungen globaler Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts und der Veränderungen der wirtschaftlichen Außenbeziehungen europäischer Gesellschaften betrachtet werden; hier wird sich eine Betrachtung von Ursache und Wirkungen alleine nicht als zureichend erweisen. Vielmehr wird es nötig sein zu fragen, welche funktionalen Notwendigkeiten für Gesellschaften aufgrund

der genannten wirtschaftlichen Veränderungen entstehen und welche funktionalen Beiträge von der industriellen Demokratie erwartet werden können.

Damit wird auch ein näheres Eingehen auf die funktionalistische Theorie erforderlich, sowie eine funktionalistische Interpretation industrieller Demokratie. Dies kann aber nicht als eine Vorabklärung terminologischer Probleme betrachtet werden, die es erlaubt, anschließend auf funktionale Notwendigkeiten aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen einzugehen. Es wird vielmehr nötig sein, gleichzeitig mit und anhand der Darstellung funktionalistisch interpretierbarer Konsequenzen von wirtschaftlichen Veränderungen auch den funktionalistischen Ansatz zu problematisieren und für die Zwecke dieser Untersuchung umzuinterpretieren.

Zum anderen aber, und das ist der zweite Problemkreis dieses Kapitels, sollen globale Trends des Charakters industrieller Arbeit betrachtet werden. Es ist zu erwarten, daß diese in gewisser Weise auch von den vorgenannten wirtschaftlichen Veränderungen bestimmt werden; deshalb werden sie an zweiter Stelle behandelt. Außerdem scheinen sie aber auch in begrenztem Maße als autonom aufgefaßt werden zu können. Ihr Zusammenhang mit dem künftigen Bild industrieller Demokratie kann schon eher in Begriffen von Ursache und Wirkung dargestellt werden. Dabei werden in dieser Untersuchung überprüfte Hypothesen zur Geltung kommen.

Damit muß aber wiederum der Gegensatz zwischen der individualistischen und der kontextualistischen Perspektive aufgenommen werden. Es wird zu klären sein, wie das Bild zukünftiger industrieller Beziehungen aus verschiedenen Demokratieperspektiven aussieht, wie diese zueinander stehen und welchen Voraussagewert sie besitzen. Diese Erörterungen sind als eine Art demokratietheoretischer Abrundung der Arbeit zu verstehen, während diejenigen ausgehend vom Komplex der wirtschaftlichen Veränderungen eine Abrundung im Sinne einer funktionalistisch orientierten Sozialökonomik, die auch politische Faktoren mit einbezieht, zu verstehen sind. Schließlich ist zu berück-

sichtigen, daß industrielle Demokratie sich im Teilbereich Wirtschaft abspielt, also nicht ihre Verflochtenheit mit dem Problem der Erzeugung wirtschaftlicher Güter aus dem Auge verlieren darf. -

Sozialpolitische Reformen werden oft nur in dem Maße als legitim angesehen, wie sie "wirtschaftlich möglich", also finanzierbar sind. Deshalb tauchen in Zeiten geringen oder negativen Wirtschaftswachstums eher Pläne über "kostenlose" Reformen auf, oder Reformen werden insgesamt verschoben. Derartige Überlegungen können auch in Bezug auf industrielle Demokratie angestellt werden. Es ließe sich argumentieren, in Zeiten geringen Wirtschaftswachstums und wachsender merklicher Abhängigkeit von ausländischen Rohstofflieferanten sei es nicht angebracht, Experimente mit der Unternehmensverfassung zu machen. Es komme vor allem darauf an, wirtschaftliche Schwierigkeiten zu überwinden, eine Sicherung von Importpreisen und von Absatzmärkten zu erreichen und wirtschaftliche Strukturänderungen zu vollziehen.

Ein derartiger Standpunkt kann versuchsweise in funktionalistische Begriffe gefaßt werden. Das Problem, mit dem eine Gesellschaft konfrontiert ist, wäre die "Anpassung an die Umwelt", womit Parsons eine der gesellschaftlichen Hauptfunktionen bezeichnet. Damit ist die Anpassung an die physische Umwelt in dem Sinne gemeint, daß sie wirtschaftlich nutzbar gemacht wird; Anpassung ist nach Parsons deshalb ein "functional prerequisite", weil sie für das Überleben einer Gesellschaft die materiellen Voraussetzungen schafft.[1] Diese Hauptfunktion ist mit anderen im sogenannten AGJL-Schema zusammengefaßt, das also die "überlebenswichtigen" Hauptfunktionen benennt, die in Gesellschaften gewährleistet werden "müssen".

Diese sind neben der Anpassung (adaptation) die Zielverwirklichung (goal attainment), die Integration und die Stabilisierung von Beziehungsmustern[2] (pattern maintenance oder latent pattern maintenance). Nun ist die Einord-

---

1) Vgl., auch im folgenden, Parsons (1972), S. 12 ff.

2) Hier wurde von der Übersetzung im deutschen Text abgewichen, da der dort angeführte Ausdruck "Normenerhaltung" m.E. etwas unglücklich ist.

nung der Funktionen A, G, J und L bei Parsons zwiespältig; einerseits sind sie Funktionen innerhalb des Handlungssystems, andererseits Funktionen der Gesellschaft. So werden je nach dem Bezug auf das Handlungssystem oder auf die Gesellschaft den Funktionen verschiedene soziale Subsysteme zugeordnet.

Die Gesellschaft wird definiert als der "Typ eines sozialen Systems, dessen Kennzeichen ein Höchstmaß an Selbstgenügsamkeit (self-sufficiency) im Verhältnis zu seiner Umwelt einschließlich anderer sozialer Systeme, ist".[1] Damit will Parsons aber nicht ausschließen, daß die Gesellschaft in Austauschbeziehungen mit der Umwelt steht. "Selbstgenügsamkeit im Verhältnis zur Umwelt bedeutet also Stabilität der Austauschbeziehungen und die Fähigkeit, Austauschvorgänge im Interesse eines guten Funktionierens der Gesellschaft zu kontrollieren".[2] Diese Spezifikation ist insofern bemerkenswert, als sie die Problematik des Gesellschaftsbegriffs von Parsons zu verdecken sucht; offensichtlich sind nämlich heute solche soziale Einheiten, die wir gemeinhin (Gesamt-) Gesellschaften nennen, nicht nur auf die inputs der physischen Umwelt, die durch das Territorium, innerhalb dessen ein Staat das Monopol auf Ausübung physischer Gewalt ausübt (Weber), begrenzt wird, angewiesen, sondern ebenfalls auf inputs aus anderen Gesellschaften. Die Annahme, eine "Stabilität von Austauschbeziehungen" sei eine Art der "Selbstgenügsamkeit" verwischt das Problem, daß heute Gesellschaften eben nicht in dem Sinne selbstgenügsam sind, daß sie alle überlebenswichtigen Funktionen erfüllen können und daß die anschaulich-deskriptive Definition der Gesellschaft zunehmend schwerer wird.

In Begriffen der Parsonianischen Darstellung der geschichtlichen Entwicklung ist die soziale Differenzierung so weit fortgeschritten, daß sie an Gesellschaftsgrenzen nicht mehr haltmacht. Während früher Gesellschaften tendenziell eher "segmentäre" waren (Durkheim), die allein schon deshalb als selbstgenügsam angesehen werden konnten, weil aufgrund geringerer so-

---

1) Ebenda, S. 16.

2) Ebenda, S. 17.

zialer Arbeitsteilung selbst einzelne regional oder verwandtschaftlich abgrenzbare Segmente der Gesellschaft selbstgenügsam waren,[1] ist die Arbeitsteilung innerhalb von Gesellschaften mittlerweile so gestiegen, daß sich selbstgenügsame Segmente kaum noch (zumindest im hier untersuchten europäischen Bereich) finden lassen. Die Arbeitsteilung hat auch Gesellschaftsgrenzen überschritten, so daß das heutige Problem ist, ob eine Weltgesellschaft anzunehmen ist oder ob die Segmente dieser eventuellen Weltgesellschaft Gesellschaften sind.

Betrachtet man jedoch soziale Systeme als Handlungssysteme, dann wird die Grenzziehung eleganter vollzogen werden können: die Grenzen von Handlungssystemen werden als "Sinngrenzen" bezeichnet;[2] damit ist aber die bei Parsons latente Tendenz, Theorien lediglich als konzeptuale Gebilde ohne irgendeine Prognosekraft aufzuziehen, beträchtlich verstärkt, wie zum Beispiel bei Niklas Luhmann. Man erhält eine "Theorie", die "so weit und so elegant ist wie eine Toga, die aber die Anatomie der Gesellschaft nicht zu erkennen gibt, sondern sie verhüllt" (Jürgen Habermas).[3]

Die Tendenz zur Interpretation von Systemgrenzen als Sinngrenzen ist bei Parsons noch nicht so voll ausgeprägt wie bei Luhmann, aber ein beträchtlicher Teil der Ambivalenz und der Unschärfe des Parsonianischen Konzepts geht auf die Ambivalenz des Gesellschafts-, des System-, und des Subsystembegriffes zurück. Damit werden nämlich ohne schärfere Unterscheidung sowohl solche Systeme erfaßt, die eher strukturell abgegrenzt sind (z.B. Subsysteme der Gesellschaft) wie auch solche, die eher durch Sinngrenzen markiert werden (z.B. Subsysteme des Handlungssystems). Berücksichtigt man zusätzlich, daß Parsons die Gesellschaft als Handlungssystem ansieht, dann wird deutlich, daß hier terminologisch latent eine recht willkürliche Handhabung von Systembegriffen vorbereitet wird, die am folgenden Beispiel, mit dem man wieder zu der angerührten Problematik industrieller Demokratie zurückkommt, verdeutlicht werden kann.

---

1) Vgl. Durkheim (1964).

2) Vgl. Luhmann (1970).

3) Gedächtniszitat vom 17. Deutschen Soziologentag in Kassel.

Industrielle Demokratie spielt sich im Teilbereich Wirtschaft ab, und damit in einem gesellschaftlichen Subsystem, das nach Parsons an die Hauptfunktion Anpassung geknüpft ist. Dies ist auch der einzige Fall einer anschaulichen strukturellen Abgrenzung eines Subsystems neben der des Subsystems "politisches Gemeinwesen", das die Hauptfunktion der Zielverwirklichung erfüllen soll.[1] Hingegen wird die Hauptfunktion der Integration in der "gesellschaftlichen Gemeinschaft" erfüllt gesehen, die "ein komplexes Netz sich gegenseitig durchdringender Gesamtheiten und kollektiver Loyalitäten" genannt wird;[2] damit bleibt aber der Unterschied zwischen Gesellschaft und gesellschaftlicher Gemeinschaft rein strukturell völlig im Unklaren; er kann nur mit Sinngrenzen, also durch unterschiedliche Funktionsaspekte, gekennzeichnet werden.

Bei der Abgrenzung des Subsystems, das für pattern maintenance zuständig ist, gibt Parsons sogar eben diesen Ausdruck zur Bezeichnung des Subsystems an, zieht also nun explizit eine Sinngrenze. - Welche Funktion hat aber industrielle Demokratie im AGJL-Schema? Als Element des strukturell abgrenzbaren Subsystems Wirtschaft hätte sie die Funktion der Anpassung; währenddessen ist hier gezeigt worden, daß industrielle Demokratie eine Integrationsfunktion besitzt und daß die Funktionsfähigkeit des Systems industrieller Beziehungen - als Subsystem der Gesellschaft in sicherlich legitimer Interpretation von Parsons - auch davon abhängt, daß in seinem Bereich pattern maintenance gewährleistet ist.

Man kommt also dazu, daß strukturell abgrenzbare Subsysteme alle möglichen Funktionen im Sinne von Parsons haben können; dies ist nicht erstaunlich, denn "die komplexen Beziehungen zwischen den einzelnen Handlungssubsystemen lassen... eine wirklich saubere Einteilung nicht zu."[3] Unter Rückgriff auf den Charakter der Gesellschaft als Handlungssystem ist dieses Argument auch durchaus einleuchtend, denn Sinngrenzen können sehr verschieden von strukturellen Grenzen verlaufen. Andererseits geht Parsons aber in den fol-

---

1) Vgl. Parsons (1972), S. 20 ff.

2) Ebenda, S. 23.

3) Ebenda, S. 21.

genden Darstellungen historischer Entwicklungen durchgängig von engen Koppelungen sozialer Strukturen und gesellschaftlicher Hauptfunktionen aus, die im Hinblick auf die Ambivalenz seiner Gesellschafts- und Systembegriffe überraschend und willkürlich wirkt. Als Beispiel kann folgende Äußerung genannt werden: "Der Differenzierungsprozeß zwischen Regierung und gesellschaftlicher Gemeinschaft (also zwischen zwei Subsystemen; Anm. d. Verf.) konzentrierte sich auch auf die Beziehungen zwischen Monarchie und Adel."[1] Es bleibt unerklärlich, wieso sich nun zwei Handlungssubsysteme auch strukturell voneinander absetzen lassen, wenn die Möglichkeit einer sauberen Trennung bestritten worden ist.

An dieser Stelle wird deutlich, wie sich zunächst etwas platt erscheinende alltägliche Behauptungen über die begrenzten Möglichkeiten industrieller Demokratie in wirtschaftlich schlechten Zeiten unter Zuhilfenahme der Ambivalenz des funktionalistischen Ansatzes wissenschaftlich legitimieren lassen: wenn in wirtschaftlich schlechter Zeit zur Bestandserhaltung der Gesellschaft die Hauptfunktion Anpassung verstärkt wahrgenommen werden muß, dann ist das Handlungssystem Wirtschaft stärker zur Geltung zu bringen, es müssen wirtschaftliche Strukturänderungen vollzogen werden; koppelt man nun unter der Hand den Begriff des Handlungssystems an einen mehr strukturell orientierten Subsystembegriff, so entsteht die Forderung: rein wirtschaftliche Überlegungen müssen im Teilbereich Wirtschaft stärker zum Tragen kommen, die Hauptfunktion der sozialen Integration hat zurückzutreten.

Damit sollte verdeutlicht werden, in welchem Maße funktionalistische Beurteilungen von Zukunftsperspektiven industrieller Demokratie nicht auf überprüfbaren Erfahrungssätzen beruhen, sondern allein durch die willkürliche Handhabung von nicht logisch eindeutig festgelegten Assoziationen eines ambivalenten funktionalistischen Ansatzes entstehen. Jedoch wäre es unangemessen, damit die strukturell-funktionale Analyse völlig zu verwerfen. Zum einen ist sie nämlich implizit in jeder soziologischen Theorie enthalten, die auf Handlungsanweisungen im objektiven Interesse aller Mitglieder einer

---

1) Ebenda, S. 78.

Gesellschaft bedacht ist[1] und kann lebenswichtig sein, zum anderen ist ihre mögliche Gebundenheit an die Interessen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen nicht, wie gezeigt, aufgrund ihrer logischen Struktur gegeben, sondern eben weil diese zu ambivalent ist und noch zu große Spielräume für Aussagen und für die verdeckte Manipulation von Assoziationen offenläßt.

Vorwürfe gegen den Konservativismus der strukturell-funktionalen Analyse sind vor einiger Zeit von Renate Mayntz zurückgewiesen worden;[2] allerdings wurden die von ihr implizit gegebenen Anregungen kaum aufgegriffen. Einen neueren Ansatz zur Entkrampfung funktionalistischer Assoziationen und von Assoziationen mit dem Funktionalismus hat Hondrich gewagt.[3] Jedoch bleiben seine Äußerungen mehr programmatisch und scheinen auch nicht aufgegriffen zu werden, da sie, wie erwähnt, dazu tendieren, sorgsam eingerichtete und mittlerweile respektierte, Nichteinmischung gebietende Grenzzäune "theoretischer Ansätze" der deutschen Soziologie niederzureißen.

Neuere Entwicklungen funktionalistischer Betrachtungsweise im Ausland scheinen in Deutschland kaum beachtet zu werden. Möglicherweise liegt dies daran, daß sie überraschenderweise nicht explizit an die Funktionalismusdebatte anknüpfen und auch weniger von Fachvertretern der Soziologie angeregt wurden. Albert O.Hirschman hat versucht, Mechanismen, mit denen Organisationen und soziale Systeme der Leistungsverschlechterung ("deterioration") begegnen können, neu zu schematisieren.[4] Obwohl nun Hirschman vor allem die Lösung wirtschaftlicher Probleme im Auge hat, also im Sinne von Parsons im Subsystem Wirtschaft zu erfüllende funktionale Voraussetzungen, sind die Mechanismen, die er anführt, eher den anderen Handlungssubsystemen zuzurechnen.

Er unterscheidet zwischen "Austritt" (exit) und "Stimme" (voice) als in beschränktem Maße funktional äquivalenten Mechanismen der Leistungsverbesse-

---

1) Fallding (1972).

2) Mayntz (1961), Abschnitt I.

3) Hondrich (1972a).

4) Vgl. im folgenden Hirschman (1970).

rung, wobei er den Austritt als "ökonomischen", die Stimme als "politischen" Mechanismus auffaßt. Die Bezeichnung "Stimme" klingt zunächst etwas unbeholfen, soll aber gewählt werden, weil sie im Sinne des Ansatzes von Hirschman passende Assoziationen zu dem Ausdruck "Sitz und Stimme haben" weckt.

Als Beispiele für beide Mechanismen im System industrieller Beziehungen können folgende Fälle angeführt werden. Angenommen, ein Unternehmen wird den Bedürfnissen seiner Beschäftigten nicht gerecht, so können diese auf zwei funktional begrenzt äquivalente Weisen reagieren mit dem Ziel, daß ihren Bedürfnissen besser entsprochen wird:

a) sie können die Variante des Austritts wählen, also kündigen oder "auf Zeit austreten", das heißt in den Streik treten;

b) sie können sich für die Variante der Stimme entscheiden, also die Einrichtung und Nutzung von Institutionen industrieller Demokratie betreiben, um Unternehmensentscheidungen an die Bedürfnisse der Beschäftigten rückzukoppeln (vgl. die Ausführungen in Abschnitt 2.1).

Es wird aber auffallen, daß diese beiden Mechanismen nicht nur einander in gewissem Maße ersetzen können, sondern auch in vielen Situationen gegenseitig bedingen: so kann eine Intensivierung industrieller Demokratie (Stimme) in einem Unternehmen durch Streik (Austritt) erzwungen werden. Diese gegenseitige Bedingtheit ist aber von Hirschman neben der funktionalen Äquivalenz dargestellt worden; man könnte sogar sagen, daß der Mechanismus Austritt nur solange funktioniert, wie bewußt ist, weshalb er vollzogen wird; dies setzt voraus, daß zumindest latent im Austritt auch Stimme zur Geltung kommt, gewissermaßen in der Form der "Abstimmung mit den Füßen".

Nun setzt Hirschman die Analyse mit der Einführung eines neuen Begriffs fort, dem der Treue (loyalty).[1] Der Verzicht auf Austritt impliziert bei gegebenem Stande der Leistungsverschlechterung einer Organisation ein Treueverhältnis, das sehr verschiedene Ursachen haben kann; es ist auch der para-

---

1) Ebenda, Kapitel 7.

doxe Fall der erzwungenen Treue denkbar, die allein darauf beruht, daß die Kosten des Austritts zu hoch sind. Im allgemeinen aber ist festzustellen: "As a rule,..., loyalty holds exit at bay and activates voice".[1] Man könnte weitergehen und behaupten, daß bei sonst gleichen Kosten und Bedingungen des Austritts sich Treue und Stimme gegenseitig bedingen: je mehr Stimme einer Gruppe eingeräumt ist, um so eher verzichtet sie auf Austritt und entwickelt ein Treueverhältnis.

Dies ist aber, wie sich nun zeigt, die Verallgemeinerung einer Hypothese dieser Untersuchung: je besser ein Potential industrieller Demokratie aufgefangen ist (je mehr Stimme eingeräumt ist), desto integrierter ist eine Arbeitnehmerschaft (desto eher verzichtet sie auf Austritt und verhält sich loyal). Bei einem Rückstau industrieller Demokratie tendieren Arbeitnehmer und ihre Vertreter dazu, sich durch Streik (zeitweisen Austritt) effektivere Einrichtungen industrieller Demokratie (mehr Stimme) zu verschaffen. Dies ist der exemplarische Fall Italiens von 1969 ab. Auch läßt sich die Radikalität der Ideologie von Arbeiterbewegungen mit dem Grade des "Austritts aus dem Wertekontext einer Gesellschaft" beschreiben.

Nun kann sich die Situation plötzlich dadurch ändern, daß ein Potential industrieller Demokratie institutionell aufgefangen wird (Stimme hinreichend eingeräumt wird). Damit wird die Vorliebe für Austritt (Streik, Ideologie der Systemüberwindung) reduziert und die Treue (pragmatische Zusammenarbeit mit der Leitung, Integration in Bezug auf gesamtgesellschaftliche Werte) erhöht. Dies wäre durch den Fall Deutschlands zu veranschaulichen. Es zeigt sich also, daß mit den Begriffen Austritt, Stimme und Treue sehr gut der Prozeß der sozialen Integration beschrieben werden kann. Die vielseitige Anwendbarkeit der Begriffe und Hypothesen von Hirschman hat auch Stein Rokkan betont hervorgehoben und sie auf seine eigenen Untersuchungen übertragen. Als Begründung führt er hierfür an: " The essential rationale for my "typological-topological" model of Europe is that it generates hypothe-

---

1) Ebenda, S. 78.

ses about the interaction between external and internal boundary-building strategies in the history of the organization of the different territorial systems: the policies pursued in controlling external transactions also affected the internal channeling of voice.[1)]

Damit führt der Bogen wieder zurück zur Problematik der Abgrenzung sozialer Systeme. Man hat nämlich nunmehr eine andere Möglichkeit vor sich, mit dem Problem der Abgrenzung sozialer Systeme auf andere Weise als nach der Art Luhmanns, also durch die Annahme von Sinngrenzen und deren analytische Vertiefung, fertigzuwerden. Es werden nämlich nun die "natürlich" vorgegebenen Grenzen hingenommen; dann aber setzt eine intensive Betrachtung von Austauschprozessen (im übergeordneten Sinne) über Grenzen hinweg, ihres Zustandekommens und ihrer Funktionen, insbesondere auch derer, die Änderungen von Grenzen beinhalten, ein.

Man kann also für den Fall des hier gestellten Problems einfach davon ausgehen, die Bundesrepublik Deutschland oder die Europäischen Gemeinschaften seien eine Gesellschaft. Die Fähigkeit dieser Gesellschaft, Bedürfnisse von Mitgliedern zu erfüllen, wird nun durch die Entwicklung der Außenhandelssituation und den Rückgang von Wachstumsraten verringert. Damit ist ein für den Ansatz Hirschmans typisches Problem geschaffen. Bezeichnend ist, daß das Problem daher rührt, daß die Gesellschaft eben nicht selbstgenügsam ist, sondern in intensiven, mittlerweile funktional notwendig gewordenen Austauschprozessen mit anderen Gesellschaften steht; sie ist in diesem Sinne nicht einmal eine Gesellschaft nach der Definition von Parsons, denn von einer "Stabilisierung der Austauschbeziehungen" kann nur zeit- oder fallweise die Rede sein.

Zur Lösung des Problems können zwei Wege in Frage kommen: zum einen kann die jeweilige Gesellschaft mit anderen, mit welchen sie in intensiven Austauschbeziehungen steht, die es zu stabilisieren gilt, eine Vereinigung an-

---

1) Rokkan (1973), S. 10.

streben, zum anderen kann sie eine Stabilisierung der Austauschprozesse in internationalen Verhandlungen und Abmachungen bewirken. Dabei handelt es sich um Lösungswege, die als äußerst schwache im einen und als äußerst starke Prozesse der "Vergesellschaftung von Gesellschaften" im anderen Fall betrachtet werden können.

Allgemein ist zu vermuten: je loser die angestrebte Assoziation von zwei Gesellschaften mit intensiven funktional bedeutsamen Austauschbeziehungen sein soll, um so zentraler wird die funktionale Bedeutsamkeit der sozialen Integration in einer Gesellschaft. Will eine Gesellschaft sich zum Beispiel allein auf internationale Handelsverträge stützen, so kommt es ihrer Verhandlungsposition zugute, wenn sie frei von schwerer wiegenden internen Gegensätzen auftreten kann. Umgekehrt ist die Beziehung auch gültig: je besser integriert Segmente einer Gesellschaft sind, um so mehr kommt es ihnen zugute, wenn sie die Assoziation mit anderen Segmenten loser gestalten.

Damit ist als Vorbedingung der Stabilisierung von Austauschprozessen mit der sozialen Umwelt einer Gesellschaft die Stabilisierung interner Prozesse, also die soziale Integration angegeben. Dies klingt teils unmittelbar plausibel, teils aber auch nach "Zusammenhalteparolen". Dieses Mißverständnis beruht jedoch darauf, daß man die Integration einer Gesellschaft durch die Gemeinsamkeit von Werten gegeben sieht und glaubt, der direkte Zugriff bei den Werten, sozusagen das Predigen gemeinsamer Werte sei ein wirksamer Weg der Integration.

Es wurde aber gezeigt, daß gemeinsame Werte erst am Ende des Integrationsweges stehen; dieser beginnt mit dem Einräumen von Stimme, wodurch Austritt weniger notwendig und Treue gefestigt wird. Wirksame Integration ist gleichzeitig "Systemveränderung" und überhaupt deshalb erst wirksam. - Ein gutes Beispiel für effektive Integrationsmechanismen bei problematischen Austauschbeziehungen von Gesellschaften führt Rokkan an: er zeigt, daß in allen kleineren europäischen Ländern eine Spielart des Verhältniswahlrechts eingeführt worden ist, während in größeren Ländern das Mehrheitswahlrecht

vorherrscht. Rokkan sieht die Ursache hierfür darin, daß das Verhältniswahlrecht die Repräsentation von weniger großen sozialen Gruppen erlaubt und deshalb integrativer wirkt; es verleiht auch kleineren Gruppen Stimme im Sinne von Hirschman. Diese Integrationswirkung ist nach Rokkan funktional bedeutsamer, da die Austauschverhältnisse kleinerer Länder (Gesellschaften) mit der sozialen Umwelt eher instabil sind als die größerer Länder.[1)]

Eine ganz ähnliche Stellung kann nun in Zukunft industrielle Demokratie einnehmen. Wenn wirtschaftliche Probleme drängender werden und zu einem großen Teil sich auch als Außenhandelsprobleme darstellen lassen, dann wird die soziale Integration sich zunehmend als funktional bedeutsam erweisen, und zwar die Integration von "institutionell isolierten" (Dahrendorf), aber funktional interdependenten Subsystemen in struktureller Abgrenzung. Das strukturelle Subsystem Wirtschaft wird, um seine Funktion der Anpassung (Parsons) erfüllen zu können, immer stärkere Komponenten des Handlungssubsystems Integration erhalten müssen. Damit resultieren nunmehr völlig andere funktionalistische Aussagen bezüglich der künftigen Notwendigkeit industrieller Demokratie, als wenn man bei Parsons latente, manipulierbare Assoziationen nur in bestimmter Richtung durchspielt.

Allerdings ist nicht gesagt, daß industrielle Demokratie tatsächlich intensiviert werden wird. Es kann aber ein sehr deutliches Beispiel für die Erkenntnis dieser funktionalen Notwendigkeit und für die Umsetzung der Erkenntnis in Taten gegeben werden. Wohl nie war die Bereitschaft von Unternehmern zur Einräumung von Mitbestimmungsrechten in Deutschland so groß wie unter dem Druck problematischer Austauschbeziehungen der Gesellschaft mit der sozialen Umwelt, nämlich in der Zeit drohender Demontage nach dem 2. Weltkrieg. Als jedoch diese Austauschbeziehungen stabilisiert worden waren, ging auch die Bereitschaft der Unternehmer, Arbeitnehmervertretern Stimme zuzugestehen, merklich zurück.[2)]

---

1) Rokkan (1970), S. 168.

2) Vgl. Kerr (1954).

Setzt man nun voraus, daß die funktionale Bedeutsamkeit industrieller Demokratie als eines sozialen Integrationsmechanismus auch zunehmend erkannt werden wird, so kann erwartet werden, daß sich zunehmend Organe der Gesamtgesellschaft der Regulierung industrieller Demokratie zuwenden werden, und zwar auch dort, wo es bisher weniger der Fall war. Da nämlich bei der Erkenntnis der gesamtgesellschaftlichen Funktionalität industrieller Demokratie diese nicht nur als relevant zur Lösung von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Problemen definiert werden wird, sondern als im Interesse der Gesellschaft liegend, kann sie eher über ihre auf Teilbereiche beschränkte Rolle hinauswachsen und allgemein-politische Bedeutung erlangen.

Dies heißt aber,daß eine wachsende Tendenz zur politischen Aktualisierung des mehrfach erwähnten Dreiecksverhältnisses Staat-Unternehmer-Gewerkschaften eintreten kann. Dadurch verstärkt sich möglicherweise die Tendenz zur Realisierung industrieller Demokratie auf dem Wege der Mitbestimmung anstatt durch Kontrolle. Diese Aussage muß nicht als Abänderung oder im Widerspruch zur Behauptung funktionaler Äquivalenz von Mitbestimmung und Kontrolle betrachtet werden; die Problematik sozialer Integration bei destabilisierten Austauschbeziehungen könnte genau so gut durch intensivere Ausgestaltung der Kontrolle gelöst werden. Deren Integrationseffekt ist jedoch vom Staate aus gesehen zwangsläufig latent, da dieser eine Strategie der Nichteinmischung in industrielle Beziehungen verfolgt, wenn industrielle Demokratie vorwiegend durch Kontrolle realisiert wird.

Vorausgesetzt wurde aber, daß die Erhöhung der sozialen Integration durch industrielle Demokratie aus der Sicht des Staates zu einer manifesten Funktion wird, die also durch gezieltes Eingreifen des Staates gefördert werden soll. Eine derartige Situation ist der Anfang des Zustandekommens neuer Mitbestimmungsregelungen, wie sich in den angestellten Vergleichen zeigte. Damit ist natürlich nicht gesagt, daß die zustandekommenden Regelungen in jedem Falle geeignet sein werden, integrativ zu wirken, also ein Potential industrieller Demokratie aufzufangen. Die Bedingungen dafür, daß dies geschieht, sind bereits angegeben worden.

Zum Abschluß der Abhandlung der funktionalistisch analysierbaren Zukunftsperspektiven industrieller Demokratie soll als Beispiel für gegenwärtig beobachtbare Vorgänge Großbritannien angeführt werden. Dies ist in Europa gegenwärtig das klassische Land mit problematischen Austauschbeziehungen zur sozialen Umwelt und unbefriedigendem Wirtschaftswachstum. So sind hier auch beide Ansätze zur Lösung des Problems zu registrieren: sowohl der Weg tendenzieller Vereinigung mit anderen Gesellschaften durch Beitritt zu den Europäischen Gemeinschaften wie bewußte Versuche, die soziale Integration durch Weiterentwicklung industrieller Demokratie unter aktiver Beteiligung des Staates zu fördern, damit die Austauschbeziehungen stabilisiert werden können.

Nun gibt es eine ganze Reihe von Gründen für die Vermutung, industrielle Demokratie werde in der Zukunft ganz anders aussehen als heute und als hier dargestellt. In diesem Zusammenhang ist bereits die arbeitsplatznahe industrielle Demokratie erwähnt worden, mit der angestrebt wird, die Beteiligung Einzelner an Entscheidungen am Arbeitsplatz, die Vielfalt der Arbeitsaufgaben an einem Arbeitsplatz sowie die Möglichkeiten der Entfaltung persönlicher Fähigkeiten bei der Arbeit und der Artikulation und Durchsetzung von persönlichen Interessen zu erhöhen.[1)] Man könnte berechtigterweise argumentieren,die Möglichkeiten der Beteiligung Einzelner durch die herkömmlichen Formen industrieller Demokratie seien erwiesenermaßen gering; es komme darauf an, nun die industrielle Demokratie näher an den Arbeitsplatz und damit an den einzelnen Beschäftigten zu rücken.

Im 5. Kapitel ist bereits dargestellt worden, daß diese Sichtweise als Gütekriterium für industrielle Demokratie den Grad der Entscheidungsbeteiligung einer möglichst großen Zahl von Einzelnen heranzieht. Dies ist kein entgegengesetztes Argument zu der hier überprüften Hypothese, das Verhalten Einzelner sei wenig belangvoll für industrielle Demokratie, sondern ein komplementäres, denn hier werden ja nur bislang weithin eingeführte Institutionen und deren Funktionsweisen betrachtet; die Behauptung, unter dem Gesichts-

1) Vgl. Abschnitt 5.3 und die dort angeführte Literatur.

punkt möglichst umfassender Partizipation müßten neue Institutionen industrieller Demokratie eingeführt werden, stimmt völlig mit dem Gedankengang dieser Untersuchung überein und wirkt nur deshalb zunächst etwas widersprüchlich, weil ein neuer normativer Ansatzpunkt eingeführt wird, der eine hohe individuelle Partizipation als wünschbar fixiert.

Man könnte aber mit Bezug auf die funktionalistische Problemstellung dieses Kapitels vermuten, daß arbeitsplatznahe industrielle Demokratie besser geeignet sei, ein höheres Maß an sozialer Integration zu erzeugen und daß dieser Weg naheliegender sei als zum Beispiel die Erhöhung von Paritäten der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Allerdings ist es wohl unmöglich, industrielle Demokratie auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen und am Arbeitsplatz voneinander isoliert zu betrachten. Es kann sein, daß sie am Arbeitsplatz eingeführt wird, weil Arbeitnehmervertreter sich auf höherer Ebene dafür einsetzen; andererseits kann auch ihre Einführung am Arbeitsplatz möglicherweise das Potential industrieller Demokratie insgesamt erhöhen. Dies würde in Anlehnung an Kapitel 5 voraussetzen, daß der Qualifikationseffekt deutlich größer ist als der Dezentralisierungseffekt.

Die Qualifikation von Arbeitnehmern ist jedoch nicht nur eine Variable, deren Ausmaß sich nach den technologischen und organisatorischen Ansprüchen von Unternehmen ausrichtet; vielmehr kann man davon ausgehen, daß es in einem gewissen Bereich funktional äquivalente Organisationsformen gibt. So kann eine besser qualifizierte Arbeitnehmerschaft, die relativ wenig zerlegte Arbeit ausführt, dezentral organisiert werden; zur Erreichung desselben Produktionsziels kann eine Arbeit stark zerlegt, die Arbeitnehmerschaft in Hoch- und Unqualifizierte polarisiert werden, wobei die Unqualifizierten zahlenmäßig überwiegen, und die Arbeit zentral organisiert werden.[1] Horst Kern und Michael Schumann tendieren dazu, den letzteren Fall als eher charakteristisch für die heutige Organisationsweise der Industrie anzusetzen.[2]

---

1) In diese Richtung deuten schon die Überlegungen von Stinchcombe (1959/60).

2) Kern und Schumann (1970).

Die Qualifikation von Beschäftigten kann zum Beispiel durch die Intervention des Staates erhöht werden, so daß die näherliegende industrielle Arbeitsform die mit geringerer Arbeitszerlegung, höherer Qualifikation der Mehrzahl der Beschäftigten und größerer Dezentralisierung ist. Diese kann sogar zu der Arbeitsform werden, die von gesellschaftlichen Interessengruppen gefordert wird, wenn die Qualifikation durch autonomen Eingriff erhöht worden ist. In Deutschland deuten nun viele Anzeichen darauf hin, daß der Staat künftig verstärkt die Höherqualifizierung von Arbeitskräften, vor allem die Reduzierung des Anteils der Ungelernten und die Verbesserung der Berufsausbildung betreiben wird. Es kann sein, daß dieser Trend durch Tendenzen der internationalen Arbeitsteilung, also durch die Verlagerung der Erzeugung solcher Produkte, die wenig qualifizierte Arbeitskräfte erfordert, ins Ausland, zusätzlich unterstützt wird.

Von hier aus gesehen sind die Aussichten dafür günstig, daß der Trend zur Arbeitszerlegung, Polarisierung und Reduzierung beruflicher Qualifikationen umgekehrt wird und daß die Demokratisierung am Arbeitsplatz zu einer verbreiteten sozialen Leitvorstellung wird und entsprechende institutionelle Umgestaltungen voranschreiten werden. Ist es deshalb angemessen, von der Heraufkunft einer "partizipatorischen Gesellschaft" (Carole Pateman) zu sprechen?[1] Die Autorin stützt ihr Argument hierfür auf eine Neubetrachtung der Erklärungskraft "klassischer" Demokratietheorien von Rousseau, John Stuart Mill und G.D.H. Cole. Als Kernstück partizipatorischer Demokratietheorien dieser Autoren arbeitet sie die Ansicht heraus, die Demokratie sei durch die Partizipation einer Vielzahl von Menschen gekennzeichnet und sei deshalb auch eine wirksame Veranstaltung politischer Willensbildung im Sinne aller Gesellschaftsmitglieder, die als eine Vielzahl von Individuen erscheinen.[2]

Im Gegensatz dazu stehen "recent theories of democracy", die im wesentlichen auf dem Werk von Joseph A. Schumpeter aufbauen. Nach seiner Ansicht ist die Demokratie eine Organisation der Herrschaft, die auf der Partizipa-

---

1) Vgl. im folgenden Pateman (1970).

2) Ebenda, Kapitel 2.

tion von Wenigen beruht; diese Wenigen sind aber in konkurrierenden Eliten zusammengefaßt. Die Eliten konkurrieren um Wählerstimmen und leiten die Legitimität der Herrschaft von der Zustimmung der Wähler zu ihrem Programm ab. Die Tatsache, daß demokratische Herrschaft tatsächlich im Sinne des Volkes ausgeübt wird, beruht hiernach auf der Konkurrenz von Parteien um Wählerstimmen in allgemeinen Wahlen.[1)]

Der wesentliche Kritikpunkt von Autoren in der Nachfolge von Schumpeter an klassischen Demokratietheorien ist, daß partizipatorische, also durch eine Vielzahl von Individuen realisierte Demokratie unmöglich ist, da die Anzahl von Partizipierenden beschränkt sein muß, damit der Einzelne sich Gehör verschaffen und zur Geltung kommen kann. Eine universelle Partizipation sei immer nur die universelle Partizipation von Honoratioren oder Funktionären.

Dieser Kritik an der klassischen Theorie versucht Pateman nun zu begegnen, wobei sie aber auch bemüht ist, den Argumenten dieser Kritik gerecht zu werden und sich zum Beispiel gegenüber der Programmatik von **Paul Blumberg** abgrenzt, die hier bereits erörtert worden ist, obwohl auch Blumberg einen sehr deutlichen Rückgriff auf die klassische partizipatorische Theorie vollzieht. Nachdem in der Nachfolge Schumpeters die Bedeutung der "Eingrenzung von Autonomie" betont wurde, strebt Pateman nun an, die "Verringerung von Schwellenwerten" als demokratischen Mechanismus mehr in den Vordergrund zu schieben.[2)]

Der Autorin ist wohl völlig darin Recht zu geben, daß die Demokratisierung der Wirtschaft nicht die dysfunktionalen Konsequenzen haben wird, die manche Politikwissenschaftler befürchtet haben. Auch ist wohl das Bestreben angebracht, Partizipationslücken in der Gesellschaft aufzuspüren und deren Auffüllung zu propagieren. Jedoch kann kaum die Rede davon sein, daß Pateman der Nachweis dafür gelungen wäre, daß Theorien in der Nachfolge Schumpeters das Funktionieren heutiger demokratischer Institutionen schlechter

---

1) Vgl. Schumpeter (1943).

2) Vgl. zu "Autonomie" und "Schwellenwerten" Abschnitt 4.1.

erklärten als klassische; ebenso ist mit ihren Darlegungen kaum zu belegen, daß die Stärkung individueller Partizipation an der Basis, sei es durch Demokratisierung der Wirtschaft oder anderer Bereiche, auch den Ablauf der Demokratie auf staatlicher Ebene so verändern würde, daß die Kraft der Theorien in Anlehnung an Schumpeter zur Erklärung der Wirksamkeit der Demokratie im politischen Gemeinwesen berührt wird.

Es ist erstaunlich, wie vom Demokratiebegriff ein derart magischer Zwang ausgehen kann, demokratische Verfahren und Institutionen von einem einzigen Ansatz aus, der gegen konkurrierende abzuwägen wäre, zu betrachten, obwohl sich doch klar zeigt, daß Demokratie in kleinen, überschaubaren Gruppen etwas anderes ist und anders erklärt werden muß als Demokratie in großen sozialen Aggregaten. Indem sich Pateman diesem Zwang zur Vereinigung beider Demokratieperspektiven fügt, entstehen verwirrende Argumentationsketten: einerseits wird die wirtschaftliche Funktionsfähigkeit der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung als Beleg für Nützlichkeit der Verstärkung der partizipatorischen Elemente in Unternehmen gewertet und der Kritik der partizipatorischen Demokratietheorie vorgehalten, andererseits werden aber auch mangelnde Grade der Partizipationsbereitschaft in demokratisierten Unternehmen, besonders auf Seiten der unteren Ränge der Hierarchie, festgestellt. Dies ist nun ein Mangel, dem nach Pateman durch angemessene Sozialisation zur Partizipation im Gleichschritt mit einer Umgestaltung des Unternehmens abzuhelfen wäre.

Dabei wird übersehen, daß die von der Autorin gerügten partizipationspessimistischen Theoretiker genau dies voraussagen; nach ihrer Meinung ist nämlich ein geringerer Partizipationsgrad als der formell eingeräumte zu erwarten, mit dem dann auch die Funktionsfähigkeit des Wirtschaftsunternehmens zu erklären wäre. Insofern kann Pateman keine neuen Argumente für die Erhebung der Partizipationstheorie zur allgemeinen Theorie der Demokratie liefern, sondern nur bekannte Sachverhalte aus einer anderen Perspektive betrachten, deren unvollkommene Erklärungskraft wieder einmal als die gegenwärtige Unvollkommenheit der Realität vorgeführt wird, die aber durch geeignete Sozialisation beseitigt werden kann.

Damit soll gar nicht bestritten werden, daß zur völligen Integration von Individuen in ein soziales System, zur Beseitigung der Entfremdung zwischen dem System und den Individuen und zur Gestaltung des Systems im Sinne der Invividuen es sicher das beste Mittel wäre, wenn ein Höchstmaß an individueller Partizipation gegeben wäre. Bloß kann das System, in dem dies realisierbar ist, nur eine Kleingruppe sein; damit scheiden schon kleine Industriebetriebe als soziale Systeme mit hohen individuellen Partizipationsraten von allen einzelnen Mitgliedern zur Spitze aus; die Anzahl der nötigen Interaktionen wäre viel zu groß.

Die allein schon aus der Anzahl der notwendigen Interaktionsbeziehungen resultierende Schwierigkeit, effektive universelle Partizipation in größeren sozialen Einheiten herzustellen, kann natürlich durch die Einrichtung eines Delegiertensystems in den Griff genommen werden, bei dem kleine Gruppen eine gemeinsame Meinungsbildung vollziehen, einen Delegierten in einen Ausschuß als Vertreter entsenden, wo wiederum eine gemeinsame Willensbildung vollzogen wird, usw., bis auf diesem Wege die individuelle Partizipation, über die Schaltstellen von Ausschüssen vermittelt, in die gemeinsame Spitzenvertretung einer größeren sozialen Einheit einmündet.

Das Problem ist aber, ob auf diesem Wege der individuelle Partizipationsbeitrag nicht bis zur Unkenntlichkeit für den Einzelnen verwischt worden ist, so daß die Chance, eine kollektive Initiative als Resultat der Bemühungen und Beiträge aller Einzelnen zu definieren, sehr gering und typischerweise groß nur für die Spitzenrepräsentanten ist, die dann den Vorwurf der "Entfernung von der Basis" mit Sicherheit zu gewärtigen haben. Je größer eine soziale Einheit ist, desto mehr Schaltstellen sind zur Vermittlung der individuellen Partizipation nötig, und desto größer wird auch die "Entfremdung" der nach dem Durchlaufen aller Schaltstellen resultierenden Initiative einer größeren Einheit von den Partizipationsbeiträgen individueller Mitglieder sein.

Vor diesem Hintergrund werden sonst etwas a priori anmutende Äußerungen von Emile Durkheim verständlich, der die Kritik an der klassischen Partizi-

pationstheorie bereits im wesentlichen vorweggenommen hat; allerdings war sein Beitrag wohl unbekannt oder überhaupt nicht erreichbar.[1] Bei der Analyse der demokratischen Ordnung von Staaten stellt Durkheim fest, der Grad an Demokratie sei nicht bestimmt durch die Anzahl der an der Herrschaft teilnehmenden. Dies beruhe darauf, daß die "conscience gouvernementale" etwas anderes als die partizipatorische Zusammenfügung der "consciences individuelles" sei.[2] Diese Gegenüberstellung erinnert natürlich sehr an die von psychologischen und soziologischen Tatbeständen, so daß die Durkheimsche Demokratietheorie vorwiegend als reduktionskritisch anzusehen ist.

So propagiert Durkheim zur Intensivierung der Demokratie auch nicht die Universalisierung der Partizipation, um eine aussichtslose Gleichheit zwischen der "conscience gouvernementale" und den verschiedenen "consciences individuelles" zu erreichen, sondern engere Kommunikationen zwischen diesen beiden Bewußtseinsformen, sowie eine Ausweitung der conscience gouvernementale.[3] Zur Verstärkung der geforderten Kommunikation schlägt er das "Dazwischenschieben" von "cadres secondaires" vor, die bei zunehmender sozialer Arbeitsteilung in der Form von Berufsvereinigungen immer bedeutsamer würden, um Staat und Einzelne zueinander in Beziehung zu setzen.[4] Damit hat Durkheim auch schon einen Ansatz zur Theorie der intermediären Institutionen gemacht, die in der Politikwissenschaft eine ziemliche Bedeutung besitzt.

Die Überlegungen Durkheims lassen sich nun auf das Problem der innerbetrieblichen Partizipation übertragen. Danach erscheint es nicht möglich, über die Partizipation aller Arbeitnehmer in überschaubaren Arbeitsgruppen auch die universelle Partizipation an der Leitung des Gesamtunternehmens und womöglich noch in Bezug auf politische Organe auf höheren Ebenen als der des Un-

---

1) Vgl. im folgenden Durkheim (1969), 7.-9. Lektion.

2) Ebenda, S. 118.

3) Ebenda, S. 123.

4) Ebenda, S. 136-137.

ternehmens herzustellen. Es ist vielmehr wahrscheinlich, daß sich die herkömmliche industrielle Demokratie auf den Ebenen von Betrieb und Unternehmen sowie die partizipatorische, arbeitsplatznahe industrielle Demokratie latent konkurrierend gegenüberstehen werden; dies wäre eine Konkurrenz um demokratische Legitimität. Die "partizipatorische Gesellschaft" würde also auch neue Probleme der Koordination von Willensbildungsprozessen aufwerfen.

Es kann durchaus möglich sein, daß die Intensivierung partizipatorischer Demokratie in Unternehmen einen wichtigen Schritt hin zur partizipatorischen Gesellschaft darstellt; jedoch ist zu beachten, daß diese wahrscheinlich keine Ordnung sein wird, in der alle an der Gesellschaft partizipieren. Es ist sogar wahrscheinlich, daß die Demokratie am Arbeitsplatz - je nach der Stärke des Qualifikations- und des Dezentralisierungseffekts - zu einer Partikularisierung der Arbeitnehmerinteressenvertretung und zu einem Abbau der universalistischen Solidarität von Arbeitnehmern führt. Dies klingt nur solange unwahrscheinlich, wie man nicht beachtet, daß nicht die Gewerkschaften, sondern Wissenschaftler treibende Kräfte der Demokratisierung am Arbeitsplatz waren und daß Arbeitgeber sie wohl noch eher gefördert haben als Gewerkschaften.

Literaturverzeichnis

Abkürzungen:

AAPSS = The Annals of the Academy of Political and Social Science
ASQ = Administrative Science Quarterly
ASR = American Sociological Review
BJS = British Journal of Sociology
ILR = International Labour Review
KZfS = Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
QJE = Quarterly Journal of Economics
RFS = Revue Francaise de Sociologie
SF = Social Forces
SSR = Sociology and Social Research
SW = Soziale Welt

Abegglen, J.C. 1958 — The Japanese Factory, Glencoe (Ill.): The Free Press

Aberle, D.F. 1950 — Shared Values in Complex Societies, in: ASR Bd. 15, S. 495-502

Adorno, T.W. 1966 — Soziologie und empirische Forschung, in: E. Topitsch (Hg.), Logik der Sozialwissenschaften, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Adorno, T.W. 1972 — Einleitung, in: ders. u.a. (Hg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie, Neuwied/Berlin: Luchterhand

Agersnap, T. 1960 — Samarbejdsudvalg i Dansk Industri, Kopenhagen

Albers, D.W. Goldschmidt u. P. Oehlke 1971 — Klassenkämpfe in Westeuropa. Frankreich, Italien, Großbritannien. Reinbek: Rowohlt

Albert, H. 1964 — Der Mythos der totalen Vernunft, in: KZfS Bd. 16, S. 225-256;

1972 — sowie in:T.W.Adorno u.a. (Hg.), Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie, Neuwied/Berlin: Luchterhand

Albert, H. 1966 — Theorie und Prognose in den Sozialwissenschaften, in: E. Topitsch (Hg.), Logik der Sozialwissenschaften, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Allport, G.W. 1937 — Personality. A Psychological Interpretation, New York: Holt

Almond, G. und S. Verba 1963 — The Civic Culture, Princeton: Princeton University Press

Bahrdt, H.P. 1958 — Industriebürokratie, Stuttgart: Enke

Balfour, C. 1972 — Industrial Relations in the Common Market, London/Boston: Routledge & Kegan Paul

Bendix, R. 1964 — Nation-building and Citizenship. Studies of Our Changing Social Order, New York/London/Sydney: Wiley

Berger, P.L. und T. Luckmann 1970 — Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt a.M.: Fischer

Bergmann, J. und W. Zapf — Kommunikation im Industriebetrieb, Frankfurt a.M.: EVA

Blau, P.R. und Schoenherr 1971 — The Structure of Organizations, New York/London: Free Press/Collier-Macmillan

Blauner, R. 1966 — Alienation and Freedom: the Factory Worker and his Industry, Chicago: Rand-McNally

Blücher, V. Graf 1966 — Integration und Mitbestimmung, Sennestadt: EMNID

Blumberg, P. 1969 — Industrial Democracy. The Sociology of Participation, New York: Schocken Books

Bock-Rosenthal, E. 1974 — Leitende Angestellte und Unternehmer: Kooperation oder kollektive Auseinandersetzung. Organisation und Konfliktbereitschaft, Münster: Dissertation

Boldt, G. u.a. 1959 — Die Vertretung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene nach dem Recht der Mitgliedstaaten der EGKS, Luxemburg: EGKS

Boldt, G. u.a. 1966 — Die Rechtsvorschriften für die Berufsverbände in den Mitgliedstaaten der EGKS, Luxemburg: EGKS

Braun, S. und J. Fuhrmann 1970 — Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten, Neuwied/Berlin: Luchterhand

Brossard, M. und M. Maurice 1975 — Betriebliche Organisationsstrukturen im internationalen Vergleich, in: SW Bd. 25, S. 432-454

Bunnage, D. 1964 — A Comparison Between the English and the Danish Shop Steward Institution, London: unveröffentl. Examensarbeit

CJR (Commission on Industrial Relations) 1974 — Worker Participation and Collective Bargaining in Europe, London: HMSO

Clarke, R.O., D.J. Fatchett und B.C. Roberts 1972 — Workers' Participation in Management in Britain, London: Heinemann

Clegg, H. 1960 — A New Approach To Industrial Democracy, Oxford: Blackwell

Cole, R.E. 1973 — Functional Alternatives and Economic Development: An Empirical Example of Permanent Employment in Japan, in: ASR Bd. 38, S. 424-438

Conrad, W. 1973 — Nationale Besonderheiten der Klassenauseinandersetzungen und europäische Integration: das Beispiel Italien, in: SW Bd. 24, S. 257-270

Conrad, W. 1974 — Parzellierte Soziologie? Anmerkungen zum 17. Deutschen Soziologentag, in: SW Bd. 25, S. 507-514.

Croner, F.
1954
Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt: Humboldt

Crozier, M.
1970/71
Sentiments, organisations et systèmes, in: RFS Bd. 11/12

Dahrendorf, R.
1957
Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart: Enke

Dahrendorf, R.
1965
Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, München, 2. Aufl.: Piper

Dahrendorf, R.
1968
Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, München: dtv

Dahrendorf, R.
1972
Konflikt und Freiheit. Auf dem Weg zur Dienstklassengesellschaft, München: Piper

Denhardt, R.B.
1970
Leadership Style, Worker Involvement, and Deference To Authority, in: SSR Bd. 54

Deppe, F.,
J. von Freyberg,
C. Kievenheim u.a.
1970
Kritik der Mitbestimmung, Partnerschaft oder Klassenkampf? Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Durkheim, E.
1964
The Divison of Labor in Society, New York/London: Free Press/Collier-Macmillan

Durkheim, E.
1969
Leçons de sociologie. Physique des mæurs et du droit, Paris: Presses Universitaires de France

EBFG (Europäischer Bund freier Gewerkschaften)
1970
Stellungnahme des EBFG zu den Vorschlägen der Kommission der EG für das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, Pressemitteilung vom 4.11.70, Brüssel: EBFG

EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)
1974
Statutvorschlag der Europäischen Kommission für die Europäische Aktiengesellschaft. Änderungsvorschläge des EGB, Dokument Nr. I/9/74, Brüssel: EGB

EGKS (Hg.)
(Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl)
1967
Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Betrieb und Unternehmen. Formen und Funktionen. Studientagung vom 4. - 6. Oktober in Luxemburg Sitzungsberichte und Dokumente, Luxemburg: EGKS

Eichner, K. und P. Schmidt — Aktionsforschung - Eine neue Methode? in: SW Bd. 25, S. 145-168

Eickhof, N. 1973 — Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung. Entstehung, Stabilität und Befestigung, Tübingen: J.C.B. Mohr (Siebeck)

Eliassen, K.A. 1973 — Politische Beteiligung und parteipolitische Bindung der Gewerkschaften in West-Europa: ein Überblick, in: SW Bd. 24, S. 455-474

Emery, F. u. E.Thorsrud in Zusammenarbeit mit E. Trist 1969 — Form and Content in Industrial Democracy, London: Tavistock Publ.

Employers and Workers: Development and Organization of the Danish Labour 1962 — Market, Kopenhagen: Det Danske Selskab

Fäßler, K. 1970 — Betriebliche Mitbestimmung, Wiesbaden: Gabler

Fallding, H. 1972 — Only one sociology, in: BJS Bd. 23, S. 93-101

Flanders, A., R. Pomeranz und J. Woodward 1968 — Experiment in Industrial Democracy. A Study of the John Lewis Partnership, London: Faber

Fogarty, M.P. 1972 — The Function and Position of Individuals in the Enterprise, Venedig, Manuskr. Bericht Nr. 3 der Konferenz "Industry and Society in the European Community".

Fricke, W. u.a. 1973 — Tätigkeitsinhalte Technischer Angestellter im Steinkohlebergbau unter Tage, Bonn-Bad Godesberg: hektograph. Manuskript

Galenson, W. 1952 — Comparative Labor Movements, New York: Free Press

Geiger, T. 1966 — Zur Soziologie der Industriearbeit und des Betriebs, in: F. Fürstenberg (Hg.), Industriesoziologie I, Neuwied/Berlin: Luchterhand

Goldthorpe, J.H., D. Lockwood, F. Bechhofer u. J.Platt 1970 — The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour, Cambridge: Cambridge University Press

Gregor, A.J., J.F. Scott, J. Berger, M. Zelditch Jr. 1968 — Besprechung von T. Parsons, Sociological Theory and Modern Society, in: ASR Bd. 33, S. 446-456.

von der Groeben, H. H.O. Vetter und O.A. Friedrich 1972 — Europäische Aktiengesellschaft, Beitrag zur sozialen Integration? Bonn: Europa-Union Verlag

Haag, F., H. Krüger, W. Schwärzel, J. Wildt (Hg.) 1972 — Aktionsforschung. Forschungsstrategien, Forschungsfelder und Forschungspläne, München: Juventa

Hartenstein, W. und G. Schubert 1961 — Mitlaufen oder Mitbestimmen. Untersuchungen zum demokratischen Bewußtsein und zur politischen Tradition, Frankfurt a.M.: EVA

Hartmann, H. 1959 — Authority and Organization in German Management, Princeton (N.J.): Princeton University Press

Hartmann, H. 1964 — Funktionale Autorität, Stuttgart: Enke

Hartmann, H. 1970 — Empirische Sozialforschung, München: Juventa

Hartmann, H. 1972 — Industrial Relations and the European Community, in: S.J. Warnecke (Hg.), The European Community in the 1970's, New York/Washington/London: Praeger, S. 53-72.

Hartmann, H. 1972a — Arbeit - Beruf - Profession, in: T. Luckmann und W.M. Sprondel (Hg.), Berufssoziologie, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Hartmann, H. 1973 — Moderne amerikanische Soziologie, 2. umgearbeitete Auflage, Stuttgart: Enke

Hartmann, H. 1974 — Wissenschaft und Revolution: 23. Weltkongreß für Soziologie in Toronto, in: SW Bd. 25, S. 386-394

Hartmann, H. H.W. Hetzler, Willi Pöhler und Otto Neuloh 1970/71 — Industrial Relations im kommenden Jahrzehnt, in: SW Bd. 20/21, S. 425-436

Hartmann, H. E. Bock-Rosenthal und Elvira Helmer 1973 — Leitende Angestellte. Selbstverständnis und kollektive Forderungen, Neuwied/Berlin: Luchterhand

Helmer, E. 1974 — Soziale Stellung und Selbstverständnis der leitenden Angestellten, Münster: Dissertation

Hinings, C.R., D.S. Pugh u.a. 1967 — An Approach To the Study of Bureaucracy, in: Sociology Bd. 1, S. 61-72

Hirschman, A.O. 1970 — Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States, Cambridge (Mass.): Harvard University Press

Hondrich, K.O. 1970 — Mitbestimmung in Europa. Ein Diskussionsbeitrag, Köln: Europa-Union-Verlag

Hondrich, K.O. 1972 — Demokratisierung und Leistungsgesellschaft, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Kohlhammer

Hondrich, K.O. 1972a — Systemanalyse, politische Ökonomie, Bedürfnistheorie. Zur forschungspragmatischen Integration verschiedener Theorie-Ansätze, in: KZfS Bd. 24, S. 232-247

Hornemann Møller, J. — Tillidsmænd i industrivirksomheder. Opgaver og sociale kontakter, Kopenhagen: Socialforskningsinstitutet Publikation 32

Hummell, H.J. 1972 — Probleme der Mehrebenenanalyse, Stuttgart: Teubner

Hummell, H.J. und K.D. Opp 1971 — Die Reduzierbarkeit von Soziologie auf Psychologie. Eine These, ihr Test und ihre theoretische Bedeutung, Braunschweig: Vieweg & Sohn

Hyman, H. 1960 — The Value Systems of Different Classes, in: R. Bendix und S.M. Lipset (Hg.), Class, Status, and Power, New York/London: The Free Press/Collier-Macmillan, S. 488-500

IBFG (Internationaler Bund freier Gewerkschaften) 1965 — Die Europäische Gewerkschaftsbewegung im IBFG, Brüssel/Köln: Bund-Verlag

Internationales Arbeitsamt 1961	Internationale Arbeitskonferenz, 45. Tagung. Bericht des Generaldirektors. Teil 1: Die Arbeitsbeziehungen. Gegenwartsprobleme und Zukunftsaussichten, Genf: ILO
IPM (Institute of Personnel Management) 1971	Workers' Participation in Western Europe. IPM Information Report 10, London
Jänicke, M. (Hg.) 1973a	Politische Systemkrisen, Köln: Kiepenheuer & Witsch
Jänicke, M. (Hg.) 1973b	Herrschaft und Krise, Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag
Jung, Volker und Ernst Piehl 1972	Die Entwicklung der internationalen Strukturen der westeuropäischen Gewerkschaften, in: WSJ-Mitteilungen Bd. 25, S. 191-198
Kavčič, B., V. Rus und A.S. Tannenbaum 1971	Control, Participation and Effectiveness in Four Yugoslav Industrial Organizations, in: ASQ Bd. 16, S. 74-87
Kern, H. und M. Schumann 1970	Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein, Frankfurt a.M.: EVA
Kerr, C. 1954	The Trade Union Movement and the Redistribution of Power in Postwar Germany, in: QJE Bd. 68, S. 535-564
Kerr, C., J. Dunlop, F. Harbison und C. Meyers 1964	Industrialism and Industrial Man, New York: Oxford University Press
Klockhaus, R. 1970	Ein Beitrag zur Analyse politischer Apathie, in: KZfS Bd. 22
Kocik, A. 1959	Die dänische Gewerkschaftsbewegung, Köln: Bund-Verlag
Kolaja, J. 1965	Workers' Councils: The Yugoslav Experience, London: Tavistock Publ.
Krisam, R. 1963	Die Beteiligung der Arbeitnehmer an der öffentlichen Gewalt, Leiden: A.W. Sythoff

Kruijt, J.P. und W. Goddijn 1962 — Verzuiling en ontzuiling als sociologisch proces, in: A.J. den Hollander u.a. (Hg.), Drift en Koers, Assen: van Gorcum

Lafferty, W.M. — Economic Development and the Response of Labour in Scandinavia: A Multi-Level Analysis, Oslo: Universitetsforlaget

Lazarsfeld, P.F. und H. Menzel 1961 — On the Relation Between Individual and Collective Properties, in: A. Etzioni (Hg.), Complex Organizations, New York: Holt

Leminsky, G. 1965 — Der Arbeitnehmereinfluß in englischen und französischen Unternehmen, Köln: Bund-Verlag

Lipset, S.M. 1960 — Political Man. The Social Bases of Politics, Garden City: Doubleday

Lipset, S.M., J.S. Coleman und M. Trow 1956 — Union Democracy, Garden City (N.Y.): Doubleday

Lorwin, V.R. 1954 — The French Labor Movement, Cambridge (Mass.): Harvard University Press

Lütge, F. und M.R. Lepsius 1954 — Die soziale Stellung des Meisters im Industriebetrieb, München: Piper

Luhmann, N. 1964 — Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin: Duncker & Humblot

Luhmann, N. 1970 — Soziologie als Theorie sozialer Systeme, in: ders., Soziologische Aufklärung, Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag

March, J.G. und H.A. Simon 1958 — Organizations, New York/London: Free Press/ Collier-MacMillan

Marshall, T.H. 1950 — Citizenship and Social Class, Cambridge: Cambridge University Press

Mayntz, R. 1961 — Soziologie in der Eremitage? Kritische Bemerkungen zum Vorwurf des Konservativismus der Soziologie, in: KZfS Bd. 13, S. 110-125;

1966 — außerdem in: E. Topitsch (Hg.), Logik der Sozialwissenschaften, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Mayntz, R. 1963 — Soziologie der Organisation, Reinbek: Rowohlt

Merton, R.K. 1940 — Bureaucratic Structure and Personality, in: SF Bd. 17, S. 560-568.
1968 — In deutscher Übersetzung: Bürokratische Struktur und Persönlichkeit, in: R. Mayntz (Hg.), Bürokratische Organisation, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Merton, R.K. 1968 — Social Theory and Social Structure, Glencoe (Ill.): Free Press

Milbrath, L.W. 1972 — Political Participation. How and Why Do People Get Involved in Politics? Chicago: Rand McNally

Mitbestimmung im Unternehmen: Bericht der Sachverständigenkommission zur 1970 — Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Bonn, Bundestagsdrucksache VI/334

Montuclard, M. 1963 — La dynamique des comités d'entreprise. Exploration sociologique de quelques effets de l'institution des comités d'entreprise sur les relations industrielles, Paris: C.N.R.S.

Moore, B. 1974 — Soziale Ursprünge von Diktatur und Demokratie, Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Mulder, M. 1971 — Power Equalization Through Participation? in: ASQ Bd. 16, S. 31-39

Mulvey, C. o.J. — Forms of Employee Representation in Industrial Relations, Dublin, veröffentl. durch: Federated Union of Employers und Confederation of Irish Industry

Naphtali, F. 1968 — Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Frankfurt a.M., 2. Auflage: EVA

Neuendorff, H. 1973 — Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx, Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Newcomb, T. 1959 — Sozialpsychologie, Meisenheim am Glan: Anton Hain

Nisbet, R. 1969 — Social Change and History, New York: Oxford University Press

Olson, M. Jr. 1968 — Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen: J.C.B. Mohr (Siebeck)

Olson, M. Jr. 1970 — An Analytic Framework for Social Reporting and Policy Analysis, in: AAPSS Bd. 388, S. 112-126

Parker Follett, M. 1942 — Dynamic Administration, in: H.C. L. Urwick (Hg.): The Collected Papers of Mary Parker Follett, New York

Parsons, T. 1964 — The Social System, New York/London: The Free Press/Collier-Macmillan

Parsons, T. 1972 — Das System moderner Gesellschaften, München: Juventa

Pateman, C. 1970 — Participation and Democratic Theory, London: Cambridge University Press

Pelling, H. 1969 — A History of British Trade Unionism, London

Popper, K.R. 1957 — The Poverty of Historicism, London: Routledge & Kegan Paul

Popper, K.R. 1969 — Die Logik der Forschung, 3. erweiterte Auflage, Tübingen: J.C.B. Mohr (Siebeck)

Potthoff, E., Otto Blume und H. Duvernell 1962 — Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen: J.C.B. Mohr (Siebeck)

Röder-Sorge, A. u. K. Nagels 1975 — Industrielle Demokratie in Europa. Mitbestimmung und Kontrolle in der Europäischen Aktiengesellschaft, Manuskript, Münster

Rokkan, S. 1970 — Citizens, Elections, Parties. Approaches to the Comparative Study of the Processes of Political Development, Oslo: Universitetsforlaget

Rokkan, S. 1973 — Entries, Voices, Exits: Towards a Possible Generalization of the Hirschman Model. Diskussionspapier für das JSSC-JPSA-Seminar in Bellagio, 11. - 16. Juni 1973

Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1968 — Report, London: HMSO, Cmd. 3623

Scase, R. 1972 — "Industrial Man": a reassessment with English and Swedish data, in: BJS Bd. 23, S. 204-220

Scott, W.G. 1965 — The Management of Conflict, Appeal Systems in Organizations, Homewood (Ill.): Dorsey

Schellhoss, H. 1967 — Apathie und Legitimität. Das Problem der neuen Gewerkschaft, München: Piper

Scheuch, E.K. 1967 — Das Interview in der Sozialforschung, in: R. König (Hg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung Bd. 1, Stuttgart: Enke

Scheuch, E.K. 1968 — Soziologische Aspekte der betrieblichen Mitbestimmung, in: A. Rauscher (Hg.), Mitbestimmung, Köln: Bachem-Verlag

Scheuch, E.K. 1969a — Social Context and Individual Behavior, in: M. Dogan und S. Rokkan (Hg.), Quantitative Ecological Analysis in the Social Sciences, Umbridge (Mass.)/London: MJT Press

Scheuch, E.K. 1969b — Methodische Probleme gesamtgesellschaftlicher Analyse, in: T.W. Adorno (Hg.), Spätkapitalismus und Industriegesellschaft, Stuttgart: Enke

Schumpeter, J.A. 1943 — Capitalism, Socialism, and Democracy, London: Allen & Unwin

Sellier, F. 1972 — La fonction de négociation dans la codécision "simple" en Allemagne Fédérale, in: Droit Social 1972, Heft 11, S. 487-499

Stinchcombe, A. 1959/60 — Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study, in: ASQ Bd. 4, S. 168-187; auf deutsch:

1968 — Bürokratische und gewerbliche Verwaltung, in: R. Mayntz (Hg.), Bürokratische Organisation, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Sturmthal, A. 1964 — Workers' Councils. A Study of Workplace Organization On Both Sides of the Iron Curtain, Cambridge (Mass.): Harvard University Press

Schneider, D. und R.F. Kuda 1969 — Mitbestimmung, Weg zur industriellen Demokratie? München: dtv

Thomssen, W. 1970 — Wirtschaftliche Mitbestimmung und sozialer Konflikt, Neuwied/Berlin: Luchterhand

Trades Union Congress 1973 — Industrial Democracy. Interim Report by the TUC General Council, London: TUC

UNICE (Union des Industries dans la Communanté Européenne) 1971 — Stellungnahme der UNICE zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in der Europäischen Aktiengesellschaft vom 12.3.1971, Brüssel: UNICE

van de Vall, M. 1966 — Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag

Vogel, U. 1973 — Einige Überlegungen zum Begriff der Rationalität bei Max Weber, in: KZfS Bd. 25, S. 532-550

Webb, S. u. B. 1895 — Die Geschichte des Britischen Trade Unionismus, Stuttgart

Weber, M. 1964 — Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Studienausgabe, Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Weisser, G. 1967 — Mitbestimmung als eine notwendige Folgerung aus heutigem freiheitlichem Sozialismus, in: K. Nemitz und R. Becker (Hg.): Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, Köln

Wey, E. 1968 — Die Einstellung der Arbeitnehmer zur betrieblichen Mitbestimmung, in: AIESEL-Lokalkommittee an der Universität zu Köln (Hg.), Die Gewerkschaften in der Demokratie - Die Forderung nach Mitbestimmung, Köln: Manuskript

Woodward, J. 1965 — Industrial Organization: Theory and Practice, London: Oxford University Press

Yerburg, D. und J.E. Isaac 1971 — Recent Trends in Collective Bargaining in Australia, in: ILR Bd. 103, S. 421-452

Zimpel, G. 1970 — Der beschäftigte Mensch. Beiträge zur sozialen und politischen Partizipation, München: Juventa.